

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Є. Ю. Подорожній**

**ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ  
ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Монографія

**2016**

УДК 349.2(477)  
ББК 67.9(4 укр)  
М 48

*Рекомендовано до друку  
Вченою радою ХНУВС (№ 1 від 26.01.2016)*

**Рецензенти:**

д.ю.н., професор Ярошенко О. М.,  
д.ю.н., професор Мельничук Н. О.,  
д.ю.н., професор Лукаш С. С.

**Подорожній Є. Ю.**

**П 54** Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія / Є. Ю. Подорожній. – Харків : НікаНова, 2016. – 420 с.

У монографії проаналізовано генезис розвитку юридичної відповідальності в трудовому праві України. Розкрито стан дослідження проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві. Охарактеризовано правову природу та характерні риси юридичної відповідальності в трудовому праві. З'ясовано особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві. Запропоновано визначення поняття механізму правового регулювання юридичної відповідальності й окреслено його елементи. Систематизовано принципи формування інституту юридичної відповідальності. Надано загальну характеристику окремих видів юридичної відповідальності у трудовому праві. Розкрито поняття та значення, а також з'ясовані особливості юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів. Встановлено види юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів за порушення трудових прав. Визначено поняття та види юридичної відповідальності працівників. Розкрито співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності. Охарактеризовано особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві. Окреслено підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності працівників. З'ясовано особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права.

Для наукових, науково-педагогічних і практичних працівників правничої й соціальної сфери, а також студентів вищих юридичних навчальних закладів і факультетів.

УДК 349.2(477)  
ББК 67.9(4 укр)

© Подорожній Є. Ю., 2016

## ЗМІСТ

<b>ЗМІСТ .....</b>	<b>3</b>
<b>ПЕРЕДМОВА.....</b>	<b>6</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ... 8</b>	
1.1 Генезис розвитку юридичної відповідальності в трудоному праві України .....	8
1.2. Стан науково-теоретичного дослідження проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві .....	48
1.3 Правова природа та суттєві ознаки юридичної відповідальності в трудовому праві.....	61
1.4 Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві.....	82
Висновки до розділу 1.....	88
<b>РОЗДІЛ 2 МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ 93</b>	
2.1 Поняття і сутність механізму правового регулювання юридичної відповідальності.....	93
2.2 Елементи механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві.....	111
2.3 Принципи формування інституту юридичної відповідальності.....	132
2.4. Загальна характеристика видів юридичної відповідальності у трудовому праві .....	151

Висновки до розділу 2.....	170
<b>РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ</b>	
<b>ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ АБО</b>	
<b>УПОВНОВАЖЕНИХ НИМИ ОРГАНІВ .....</b>	<b>176</b>
3.1. Поняття і значення юридичної відповідальності	
роботодавців або уповноважених ними органів .....	176
3.2. Особливості юридичної відповідальності роботодавців	
або уповноважених ними органів .....	194
3.3. Види юридичної відповідальності роботодавців або	
уповноважених ними органів.....	213
3.4. Шляхи удосконалення нормативно-правового	
регулювання юридичної відповідальності роботодавців або	
уповноважених ними органів.....	233
Висновки до розділу 3.....	246
<b>РОЗДІЛ 4 ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ</b>	
<b>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....</b>	<b>251</b>
4.1. Поняття та види юридичної відповідальності	
працівників.....	251
4.2. Співвідношення юридичної відповідальності	
працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної	
відповідальності.....	276
4.3. Особливості процедури притягнення працівників до	
юридичної відповідальності в трудовому праві .....	290
4.4. Підстави звільнення від притягнення до трудової	
відповідальності працівників .....	306
4.5. Особливості юридичної відповідальності працівників	
правоохоронних органів за порушення норм трудового	
права.....	317
Висновки до розділу 4.....	342

<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>347</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>365</b>

## ПЕРЕДМОВА

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується наявністю цілої низки гострих проблем різного характеру, потребуючих конструктивного вирішення. Поряд із іншими, доволі серйозним є питання невідповідності значної частини діючої національної нормативно-правової бази реаліям суспільного життя. Це стосується трудових відносин, об'єктивний стан яких в Україні, вже давно вимагає суттєвого оновлення відповідного законодавства, яке, попри численні, внесені до нього зміни, є застарілим і не забезпечує належного рівня якості та ефективності їх врегулювання. У свою чергу, грамотно організований процес вдосконалення законодавства, має спиратися на глибоке та змістовне теоретико-правове обґрунтування даної проблеми. Одним із основних питань, якому слід приділити увагу, є юридична відповідальність, що виступає дуже важливою гарантією підтримки режиму законності у сфері трудових і пов'язаних із ними відносин.

Окремі питання юридичної відповідальності у трудовому праві були предметом наукових пошуків таких учених, як М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бутров, В. С. Венедіктов, Л. Я. Гінзбург, О. Д. Зайкін, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Р. І. Кондратьєв, Д. Є. Кутоманов, Р. З. Лівшиць, М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, В. І. Нікітінський, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. Г. Ротань, В. М. Скобелкін, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Проте комплексного дослідження широкого кола питань, пов'язаних зі співвідношенням трудового права і законодавства, останніми роками не проводилось.

З метою ретельного вивчення проблем юридичної відповідальності у трудовому праві, у монографії: проаналізовано генезис розвитку юридичної відповідальності в трудовому праві України; розкрито стан дослідження відповідної проблеми; охарактеризовано правову природу та

характерні риси юридичної відповідальності в трудовому праві; з'ясовано особливості її правового регулювання; запропоновано визначення поняття «механізм правового регулювання юридичної відповідальності»; окреслено елементи цього механізму; систематизовано принципи формування інституту юридичної відповідальності у трудовому праві; надано загальну характеристику окремих видів останньої; розкрито поняття, значення, з'ясовані особливості та встановлено види юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів; напрацьовано шляхи удосконалення цієї юридичної відповідальності; визначено поняття та види юридичної відповідальності працівників; розкрито співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності; охарактеризовано особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві; окреслено підстави звільнення від притягнення до юридичної відповідальності працівників; з'ясовано особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового законодавства.

Монографія може послужити підґрунтям для подальшого вивчення зазначених проблем і викликати інтерес з боку наукових, науково-педагогічних і практичних працівників правничої й соціальної сфери, а також студентів юридичних навчальних закладів і факультетів.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

### 1.1 Генезис розвитку юридичної відповідальності в трудовому праві України

Зародження відповідальності, як соціального інституту, відбулося ще у стародавні часи. Назвати чітко момент її виникнення неможливо, однак очевидно, що вона почала формуватися з тих пір, як поведінка осіб почала мати значення для суспільства, в якому вони перебувають, а отже з'явилася потреба їх дисциплінувати задля забезпечення загальносуспільного порядку та блага. Слід погодитися із думкою Л. С. Ермоленко-Князевою, що початок формування і становлення інституту відповідальності пройшло тривалий проміжок часу, початок якого, умовно можна датувати судом над Сократом в Афінах у 399 р. до н.е. Автор відмічає, що інститут відповідальності споконвічно мав своїм призначенням забезпечення справедливого застосування покарання до винної особи. Тобто він (інститут відповідальності) не тільки носив каральне значення, але й надавав можливість забезпечувати визначені права обвинувачуваного, його правове положення в області юрисдикції<sup>1</sup>.

Підвалини ж для формування інституту трудо-правової відповідальності почали закладатися у другій половині XIX століття, яке прийнято вважати періодом зародження трудового права як окремої юридичної галузі.

Історично трудове право виникло та розвивалось як право охорони праці та являє собою результат боротьби робочого

---

<sup>1</sup> Ермоленко-Князева Л.С. Історико-правовий аналіз становлення дисциплінарної відповідальності / Л. С. Ермоленко-Князева // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. – № 4. – 2011. – С. 48.



класу за свої соціальні та економічні права<sup>2</sup>. Родоначалницею трудового права прийнять вважати Французьку революцію 1848 р., в ході якої була проголошена свобода праці, тобто свобода попиту та пропозиції робочої сили<sup>3</sup>. Так під тиском робітників Тимчасовий уряд 25 лютого 1848 року проголошує Францію республікою. Це була буржуазна республіка, що дуже скоро виявилось у взаєминах між урядом і робітничим класом. Робітники вимагають від уряду видання декрету про право на працю. Такий декрет був виданий 25 лютого 1848 року. В ньому було сказано: «Уряд Французької республіки зобов'язується гарантувати робітникові його існування працею, він зобов'язується забезпечити роботу для всіх громадян». Але цей декрет не мав реальних наслідків, обіцянка залишилася тільки на папері<sup>4</sup>. З того моменту як труд став товаром, а ринком праці почали керувати попит та пропозиція, держава перестала цікавитися трудовими відносинами, адже формально «права та обов'язки» визначались угодою сторін. У цих умовах трудові відносини регулювалися лише за допомогою цивільного права, нормами, що відносилися до свободи умов та рівності сторін. Договір найму, або, як його називав законодавець, – договір про найом послуг (ст. 1779 Кодексу Наполеона) розглядався як звичайна цивільно-правова угода, предметом котрої виступав особливий товар – робоча сила<sup>5</sup>. Однак, в революційних умовах, робоча сила не завжди знаходила попит: з'явилися перші безробітні. Нелегально стали створюватися робітничі організації, влаштовувалися страйки, які спочатку були спрямовані проти машин, а не підприємців. У цих умовах буржуазна держава змушена була зробити деякі поступки робітничому рухові, прийнявши низку правових норм, спрямованих на регулювання трудових відносин<sup>6</sup>. 4 листопада

---

<sup>2</sup> Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособ. / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2006. – С. 10.

<sup>3</sup> Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособ. / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2006. – С. 10; Дмитренко Ю. П. Трудовое право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 11. – Бібліогр. в кінці розділів.

<sup>4</sup> Мудрак І. Д. Історія держави і права зарубіжних країн : курс лекцій / І. Д. Мудрак. – Ірпінь : Державна податкова адміністрація України, Академія державної податкової служби України, 2001Ч. 1. – Ірпінь : [б.в.], 2001. – 232 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/books/\\_book-671.htm](http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/books/_book-671.htm)

<sup>5</sup> Бостан Л. М. Історія держави і права зарубіжних країн. 2-е вид. перероб. й доп. : навч. посіб. / Бостан Л. М., Бостан С. К. – К. : Центр учбової літератури, 2008 – С. 509.

<sup>6</sup> Там само.

1848 року була прийнята Конституція Другої Французької республіки, яка містила численні соціальні декларації. Франція проголошувалася Республікою, принципами якої були свобода, рівність, братерство, а основами – сім'я, праця, власність, громадський порядок. У Основному законі йшлося про свободу совісті, свободу друку, свободу навчання. Він гарантував громадянам «свободу праці і промисловості», встановлював «рівність у відносинах хазяїна і робітника», обіцяв організувати громадські роботи для безробітних (ст. 13)<sup>7</sup>.

Також не менш важливою подією для становлення трудового права у його сучасному вигляді та, відповідно, трудово-правової відповідальності, було прийняття фабричного законодавства в Англії. Останнє, відображаючи суворі умови становлення капіталізму, крутими заходами (у тому числі і за допомогою кримінальних покарань) привчало експропрійовані маси селянського населення до дисципліни праці. Примусове державне регулювання умов праці залишалося характерним для Англії протягом всього XVIII ст.<sup>8</sup> З посиленням економічних позицій підприємців потреба в жорсткому регулюванні трудових відносин втратила своє значення. На початку XIX ст. були скасовані старі закони про регулювання заробітної плати, що зробило можливим для господарів диктувати робітникам свої умови. Проголошення політики економічного лібералізму не призвело до урівняння у правах господарів і робітників, лишалося кримінальне переслідування робітників у разі порушення ними трудового контракту<sup>9</sup>. При тому, що для роботодавців кримінальної відповідальності за порушення трудового контракту не передбачалося, і працівники могли пред'явити їм свої претензії, в разі такого порушення, тільки у цивільному порядку, тобто шляхом подання до судових органів цивільного позову. З'явилися чисельні заборони, обмеження, які встановлювались у зв'язку з появою та зростанням робочих об'єднань<sup>10</sup>. Така ситуація сприяла наростанню соціальної напруженості в країні, яка швидко вилилася у масові народні виступи, що в тому числі супроводжувалися руйнуванням

---

<sup>7</sup> Там само.

<sup>8</sup> История государства и права зарубежных стран : учебник для вузов: В 2 ч. Ч. 2 / Под общ. ред. д. ю. н., проф. О. А. Жидкова и д. ю. н., проф. Н. А. Крашенинниковой. – 2-е изд., стер. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – С. 565-566.

<sup>9</sup> Бостан Л. М. Вказана праця. – С. 510.

<sup>10</sup> Там само. – С. 510.

фабричних механізмів і машин<sup>11</sup>. Така протестна активність робітничого класу протягом усього XIX ст. дозволила йому постійно впливати на позицію англійської держави в питаннях регулювання праці. Парламент був змушений час від часу йти на поступки, вводити законодавчі обмеження для деяких найбільш грубих і свідомо антигуманних форм експлуатації праці<sup>12</sup>. Так зване фабричне законодавство Англії було спрямоване перш за все на врегулювання умов праці жінок і дітей. Так, у 1802 р. та у 1803 р. були прийняті закони, згідно з яким в текстильній промисловості нічна праця дітей заборонялася, робочий день для підлітка від 9 до 13 років не міг перевищувати 8 годин, а для підлітків до 18 років – 12 годин. Закони також передбачали створення системи контролю в вигляді так званих фабричних інспекторів. А законом від 1842 році була заборонена підземна праця для жінок і для дітей у віці до 10 років. З 1847 року робочий день для жінок і підлітків з 14 років у текстильній промисловості не повинен був перевищувати 10 годин; це ж правило поширювалося на чоловіків, що працюють разом з дітьми і жінками в одну зміну<sup>13</sup>. Певні зміни відбулися й у інституті відповідальності у сфері праці, зокрема у 1875 році Актом про підприємців і робітників було скасовано кримінальні покарання за одностороннє припинення робочими трудового договору. Також парламентом Англії було встановлено, що доктрина «загального права» про «злочинну змову» не може застосовуватися до угод робочих, укладених у зв'язку з майбутнім конфліктом з роботодавцями<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Всесвітня історія : навч. посіб. / Б.М. Гончар, В.М. Мордвінцев, А.Г. Слюсаренко, С. П. Стельмах. – К. : Знання, 2011. – 895 с. – (Вища освіта XXI століття). // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1329051140855/istoriya/angliya\\_pershiy\\_polovini\\_xix](http://pidruchniki.com/1329051140855/istoriya/angliya_pershiy_polovini_xix).

<sup>12</sup> Бостан Л. М. Вказана праця. – С. 510; История государства и права зарубежных стран : учебник для вузов: В 2 ч. Ч. 2 / Под общ. ред. д. ю. н., проф. О. А. Жидкова и д. ю. н., проф. Н. А. Крашенинниковой. – 2-е изд., стер. – М. : Издательство НОРМА, 2003. – С. 569.

<sup>13</sup> История государства и права зарубежных стран : учебник для вузов: В 2 ч. Ч. 2 / Под общ. ред. д. ю. н., проф. О. А. Жидкова и д. ю. н., проф. Н. А. Крашенинниковой. – 2-е изд., стер. – М. : Издательство НОРМА, 2003. – С. 569.

<sup>14</sup> Жидков О. А. История государства и права зарубежных стран : Учеб. для вузов. Ч. 1. Крашенинникова Н. А. и др. – М. : ИНФРА-М – НОРМА, 1996. – 480 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bibliograph.com.ua/teoria-gosudarstva-i-prava-5/156.htm>.

Дуже важливим моментом стало запровадження в Англії у 1880 р. матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, завдану здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків, тобто за виробничий травматизм. Однак відповідальність роботодавця виникала лише в тих випадках, коли каліцтво було завдане працівнику в наслідок неякісних матеріалів, наданих йому першим (тобто роботодавцем), або ж викликане недбалістю, чи необережністю осіб, яким було доручено здійснювати контроль за виробництвом. Слід відмітити, що у 1906 році був прийнятий закон, згідно з яким підприємець міг звільнитися від відповідальності, довівши провину самого потерпілого<sup>15</sup>.

З викладеного видно, що становлення трудового права, як окремої, самостійної правової галузі, відбувалося у досить складних соціально-політичних умовах, його основні інститути формувалися в ході напруженої боротьби робочого класу із буржуазією, в руках якої була зосереджена основна маса виробничих потужностей. Прагнучи отримати більше соціально-економічних гарантій від держави, трудящий клас, хоча й не зразу, втім, все ж таки, зміг знизити рівень експлуатації їх праці з боку роботодавців та домогтися суттєвого поліпшення й зміцнення свого правового становище у відносинах із останніми.

Що ж стосується безпосередньо відповідальності у сфері трудових відносин, то спочатку вона використовувалася як засіб тиску на працівників, через що характеризувалася значною диспропорційністю, яка проявлялася у тому, що ступінь відповідальності працівників перед роботодавцями був значно вищий, аніж роботодавців перед найманими працівниками. Однак поступово, із розвитком трудового законодавства та зміцненням державних гарантій прав трудящих, було пом'якшено характер санкцій, що могли бути застосовані до найманих працівників за порушення трудових відносин, разом із тим, посилилася у цій сфері відповідальність роботодавців. Таким чином, інститут юридичної відповідальності почав перетворюватися із засобу владного тиску на найманих працівників на важливу гарантію законності у галузі трудових відносин.

Що ж стосується відносин трудової дисципліни та, відповідно, відповідальності за її порушення на території України, то, як слушно зазначає С. І. Кожушко, до середини ХІХ

---

<sup>15</sup> Там само.

ст. ці питання або зовсім не вирішувались, оскільки така проблема не стояла, або вирішувалися досить специфічно. Наймана (вільна) праця в сучасному її розумінні застосовувалася здебільшого у кустарному виробництві і державою на той час не регулювалося<sup>16</sup>. А. Г. Бірюкова, розглядаючи становлення і розвиток вітчизняного трудового законодавства пише, що джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися відносини між паном та наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства. При цьому у врегулюванні таких відносин, зокрема щодо укладання трудових угод, першорядне значення мали звичаї (звичаєве право). Далі дослідниця відмічає, що важливими надбаннями тогочасного аграрного суспільства, у якому основним засобом (способом, методом) регулювання суспільних відносин виступали норми релігії, стали трудові обряди, які були спрямовані на врегулювання питань робочого часу та часу відпочинку працівників. Виробничі календарні цикли утворювались із послідовних дат праці у полі і вдома і супроводжувались релігійними святами й обрядами, звичаями, повір'ями та прикметами<sup>17</sup>. Тобто, підсумовує А. Г. Бірюкова, відбувалися процеси об'єктивного суспільного розвитку, які лягли в основу утворення трудової галузі прав, однак про появу трудового законодавства у той час говорити було ще зарано<sup>18</sup>.

Одним із перших законів про працю на території Російської імперії і, відповідно українських земель, що перебували під її владою на той час, стало «Положення про відносини між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, які поступають до них за наймом» від 24 травня 1835 року. Т. М. Лежнева, зазначає, що даний закон правильніше віднести до перед- або прототрудових, тому що він має казуїстичний характер, а більшість його норм мають поліцейську

---

<sup>16</sup> Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 10.

<sup>17</sup> Бірюкова А. Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А. Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113.

<sup>18</sup> Там само. – С. 114.

(адміністративну) природу<sup>19</sup>. Даний закон регулював порядок взаємовідносин найманих працівників та фабрикантів. Зокрема він визначав загальний порядок прийняття та вивільнення працівників, а також встановлював вимоги до організації дисципліни на фабриках. Так, у частині 6 зазначеного закону зазначалося, що для того, щоб робітники у подробицях знали внутрішній розпорядок фабрики, її хазяїн зобов'язаний розміщати на стінах робочих кімнат чи контори фабрики друковані чи писані за його підписом загальні правила порядку, який повинен дотримуватися на фабриці. За порушення цих правил, або, як зазначається у частині 3 Положення, за дурну поведінку хазяїн фабрики міг звільнити працівника. Однак при цьому він був зобов'язаний за два тижні попередити такого працівника про звільнення та виплатити йому у повному обсязі зароблені гроші. Також причиною для звільнення до закінчення контракту могло бути невиконання працівником своїх трудових обов'язків<sup>20</sup>.

Відповідальність же роботодавця у даному Положенні передбачалася лише тоді коли він приймав працівника на роботу без належних документів. У такому випадку до фабрикант застосовувалися санкції відповідно до законодавства про приховування підозрілих осіб, злодіїв. А також він (фабрикант) повинен був відшкодувати колишньому хазяїну, від якого до першого перейшов працівник, усі збитки від цього переходу та повернути йому штрафні чи інші гроші, які мав право стягнути з працівника попередній роботодавець<sup>21</sup>. Виконання цих обов'язків забезпечувалося поліцією.

Слід зазначити, що у першій половині XIX століття у Російській імперії за відсутності чітко сформованого інституту дисциплінарної та матеріальної відповідальності, трудові

---

<sup>19</sup> Лежнева Т. М. Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. / Т. М. Лежнева // Право і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 99.

<sup>20</sup> Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1836. – Т. 10. – 1836. – С. 447-448. – № 8157.

<sup>21</sup> Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1836. – Т. 10. – 1836. – С. 448. – № 8157.

відносини охоронялися за допомогою кримінальної відповідальності. Зокрема 15 серпня 1845 року було прийнято Укладення про покарання кримінальні та виправні, в якому у статті 1792 встановлювалося, що у випадку, якщо працівники заводу, фабрики чи мануфактури змовилися про припинення роботи раніше строків, передбачених умовами договору, укладеному із власником (власниками), у цілях примушення останнього (останніх) до підвищення заробітної плати, то до таких працівників застосовувалися наступні санкції: до підбурювачів арешт на строк від 3 тижнів до 3 місяців; до усіх інших учасників змови – арешт від 7 днів до 3 тижнів<sup>22</sup>. У той же час статтею 1794 цього ж Укладення роботодавцю заборонялося самовільно зменшувати заробітну плату працівників до завершення строку виконання роботи, обумовленого ним із останніми, або змушувати їх отримувати зарплатню товаром хлібом чи іншими предметами (тобто у натуральній формі). За такі дії до роботодавця застосовувалися грошові стягнення у розмірі від 100 до 300 рублів. Крім того, зверх цього він мав відшкодувати шкоду завдану працівникам такими своїми незаконними діями<sup>23</sup>.

У другій половині XIX ст. в Російській імперії починається більш бурхливий та стрімкий розвиток промисловості, а ринок праці поповнився величезною кількістю робітників, вивільнених після скасування у 1861 році кріпосного права. Це вимагало від влади прийняття відповідних нормативно-правових актів, які б більш змістовно та якісно врегульовували трудові відносини підприємця-роботодавця і найманого працівника. Слід зазначити, що у Росії, як і в вищезгаданих Франції та Англії, крупні власники промислових виробництв також прагнули зменшити регулятивне втручання держави у сферу трудових відносин, втім, значно усунути владу від процесу регламентації суспільних відносин з використання найманої праці та здійснення та контролю за ними, їм, все ж таки, не вдалося.

У березні 1861 року затверджуються тимчасові Правила про найм робітників. Саме у цьому документі вперше більш

---

<sup>22</sup> Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1846. – Т. 20. – 1846. – С. 917. – № 19283. – Ст. 1791-1792.

<sup>23</sup> Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1846. – Т. 20. – 1846. – С. 917-918. – № 19283. – Ст. 1791-1792.

менш чітко знайшли своє відображення інститути дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Окремого розділу у зазначених Правилах про найм робітників, присвяченого відповідальності немає, норми про неї розпорошені по всьому тексту даного нормативно-правового акту. Так, у статті 28 Правил зазначається, що у випадку, якщо робітник прибуває на робоче місце із затримкою, і не має при цьому для свого виправдання поважної причини, то роботодавець здійснює відрахування (штраф) із зарплатні першого за кожен випадок запізнення. Поважними причинами запізнення вважалися хвороба працівника, природні явища чи інші події, що переривають сполучення. На підтвердження своїх поважних причин запізнення працівник повинен був пред'явити роботодавцю відповідний документ засвідчений священиком, поліцією чи волосною владою того місця, де вимушений був зупинитися працівник<sup>24</sup>. Також, відповідно до статей 39 та 43 Правил, відрахування із обумовленої за контрактом плати працівника (одиначного чи члена артілі) можуть здійснюватися відрахування на користь підрядника у випадку самовільного відлучення першого (тобто працівника) від роботи<sup>25</sup>. Крім того, підрядник мав право штрафувати працівника за ухилення від виконання роботи, лінощі, нетверезу поведінку, а також відраховувати із зарплатні працівника відповідні суми за недовиконані норми виробітку<sup>26</sup>. Поряд із працівниками відповідальність за порушення дисципліни передбачалася і для прикажчиків, нарядників та десятників. Так за статтею 50 Правил із зазначених осіб за самоуправство на користь артілі або самостійного найманого працівника стягувалися кошти у розмірі від 1 до 10 рублів. У випадку повторного вчинення прикажчиком, нарядником та десятником такого роду протиправної поведінки, він висилався з місця роботи, тобто із ним розривався контракт<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Временныя Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1863. – Т. 36. – 1863. – С. 524-531. – № 36793.

<sup>25</sup> Временныя Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1863. – Т. 36. – 1863. – С. 527. – № 36793.

<sup>26</sup> Там само. – С. 530.

<sup>27</sup> Там само. – С. 528.



Що ж стосується матеріальної відповідальності працівників, то відповідно до статті 67 Правил, якщо інструменти, які були видані робітнику, з недбалості чи умисно зіпсовані ним або взагалі втрачені, то робітник мав відшкодовувати їх вартість із своєї заробітної плати<sup>28</sup>. Відповідальність роботодавців передбачена статтями 60-61 Правил, в яких встановлювалося, що у випадку, якщо працівник під час виконання робіт, зазнав шкоди здоров'я, через яке він залишився калікою, підрядник зобов'язаний виплатити цьому працівнику подвійну оплату за весь строк найму; якщо ж працівник отримав незначні ушкодження (легке каліцтво), що вимагає лікарняного утримання та нагляду, то підрядник зобов'язаний був залишити такого працівника у лазареті до повного одужання без будь-яких відрахувань із його заробітної платні, обумовленої контрактом<sup>29</sup>. Також, згідно зі статтею 68 Правил, за зволікання з будь-яких підстав із виплатою працівникам заробітної плати, обумовленої у контракті, підрядник зобов'язаний був виплатити таким робітникам пеню в розмірі 1 копійки сріблом із кожного рубля за місяць, окрім тих випадків, коли в договорі передбачена інша умова з цього предмету<sup>30</sup>.

Наступним, дуже важливим, з точки зору становлення юридичної відповідальності у трудовому праві, нормативним документом став, прийнятий 3 червня 1886 року, Закон Російської імперії «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів та робітників». Цей акт являв собою зведений комплексний акт, що містить положення, які стосуються найрізноманітніших інститутів фабричного законодавства:

- регулювання договору трудового найму (загальні положення, форма, термін, прийом на роботу, звільнення),
- захист заробітної плати,
- внутрішньому трудовому розпорядку і дисципліни праці,
- регламентації штрафів,
- відповідальності працівників за самовільну відмову від роботи до закінчення терміну найму,

---

<sup>28</sup> Там само.

<sup>29</sup> Там само.

<sup>30</sup> Там само.

- за участь у страйку і відповідальності наймачів за порушення закону<sup>31</sup>.

С. І. Кожушко з приводу даного закону зазначає, що він є одним із тих нормативно-правових актів, у яких найбільш змістовно віддзеркалено перші спроби правової регламентації дисципліни праці<sup>32</sup>. Так, згідно зі статтею 18 зазначеного закону, заводське та (або) фабричне управління зобов'язане було складати правила внутрішнього розпорядку на підприємстві та доводити їх зміст, шляхом виставлення цих правил у майстернях, до відома працівників<sup>33</sup>. У таких локальних нормативних актах того часу, крім організації праці, встановлення режиму та тривалості робочого дня, святкових днів, правил користування житловими приміщеннями, були встановлені й обов'язки робітників стосовно дотримання порядку, а також інші вимоги щодо організації процесу колективної праці та збереження майна<sup>34</sup>. Значним позитивним аспектом закону від 3.06.1886 р. було те, що він досить чітко визначав підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, а також вид і розмір стягнень, що накладалися на них, за порушення правил внутрішнього розпорядку. Так, відповідно до статті 30 означеного Закону завідуючим фабрик, у цілях підтримки на них належного порядку, надавалося право накладати грошові стягнення на працівників за:

- несумлінну роботу. Під якою розумілося виробництво робітником, через його недбалість недоброякісних виробів, псування ним під час роботи матеріалів, машин та інших знарядь виробництва. При цьому розмір стягнення за таке

---

<sup>31</sup> Левкина Е. С. Формирование фабрично-трудового законодательства в Российской империи во второй половине XIX в. – начале XX в. / Е. С. Левкина // Журнал «Правозащитник», №4, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravozashitnik.net/ru/2014/4/12>.

<sup>32</sup> Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 14.

<sup>33</sup> По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1888. – С. 264. – № 3769.

<sup>34</sup> Кожушко С. І. Вказана праця. – С. 14.

правопорушення визначався виходячи із характеру несправності;

- прогул, яким, згідно із законом, на відміну від несвоечасної явки на роботу або самовільного відлучення з неї, вважалося нез'явлення на роботу протягом не менше, ніж половини робочого дня. Стягнення за прогул повинне було накладатися з урахуванням заробітної плати працівника та відповідно до прогуляного часу, при цьому його (стягнення) розмір не повинен був перевищувати триденного заробітку працівника<sup>35</sup>. Для робітників, які одержували відрядну платню, стягнення за прогул визначається у розмірі не більше одного карбованця за прогульний день і не більше трьох карбованців у цілому<sup>36</sup>. Слід зазначити, що у статті 32 Закону передбачалися випадки, коли прогул вважався таким, що стався із поважних причин, і стягнення за нього на працівника не накладалися. Такими причинами зокрема визнавалися: позбавлення працівника свободи, несподіване розорення в наслідок нещасного випадку, через пожежу, витік рік, в наслідок хвороби, що не дозволяє працівнику вийти із дому, або ж тяжкої хвороби чи смерті батьків, чоловіка, жінки, дітей<sup>37</sup>;

- порушення порядку. Відповідно до статті 33 закону «Про нагляд за заводами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів та робітників» порушення порядку на фабриці визнавалося:

а) невчасне з'явлення на роботу або самовільне залишення роботи;

б) недотримання у заводських або фабричних приміщеннях встановлених правил обережності у поводженні з вогнем;

в) недотримання у заводських і фабричних приміщеннях чистоти і охайності;

---

<sup>35</sup> По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1888. – С. 269. – № 3769.

<sup>36</sup> Кожушко С. І. Вказана праця. – с.15.

<sup>37</sup> По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1888. – С. 269. – № 3769.

г) порушення тиші під час роботи шумом, криком, лайкою, сваркою чи бійкою;

г) неслухняність;

д) поява на роботі у нетверезому стані;

е) влаштування недозволених ігор на гроші (в карти, в орлянку і т.п.);

є) недотримання правил внутрішнього розпорядку на фабриці<sup>38</sup>. Стягнення за кожне окремо взяте порушення порядку не повинне було перевищувати 1 рубль.

Зазначений перелік підстав притягнення робітника до дисциплінарної відповідальності був виключним, оскільки у статті 30 досліджуваного закону вказувалося, що ніякі стягнення не можуть бути накладені на працівника з інших приводів<sup>39</sup>. Цікаво, що розпорядження завідуючого фабрикою або заводом про накладання на робітника вищезазначених стягнень оскарженню, відповідно до статті 38 Закону, не підлягали, однак, у випадку, якщо контролюючий орган (фабрична інспекція) під час перевірки заводу чи фабрики виявляв невідповідність накладеного стягнення вимогам закону, то до відповідальності притягнувся завідуючий<sup>40</sup>. Також слід відзначити, що у статті 35 Закону закріплювалося, що стягнення, які накладалися за несправну роботу, за прогул і за порушення порядку в цілому не повинні були перевищувати однієї третини заробітку на встановлений строк платежу. У наступній же, 36-й статті передбачено, що якщо робітник вчинив таку кількість правопорушень, що сума стягнень за них перевищує суму вказану у попередній статті (тобто одну третину заробітку працівника), то роботодавець міг розірвати договір найму із цим робітником<sup>41</sup>.

Далі декілька слів слід сказати про відповідальність роботодавця, яка була закріплена у Законі «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів та робітників». Так, у статті 13 розділу I Закону закріплювалося, що фабрикант, у разі затримки заробітної плати, зобов'язаний був видати останньому понад належної суми винагороду, що не перевищувала двомісячного його заробітку при строковому договорі, а при безстроковому

---

<sup>38</sup> Там само.

<sup>39</sup> Там само.

<sup>40</sup> Там само. – С. 270.

<sup>41</sup> Там само. – С. 269.

договорі – двотижневого заробітку. Крім того, працівник мав право вимагати розірвання укладеного з ним договору<sup>42</sup>. Також працівник мав права на відшкодування збитків, завданих йому роботодавцем, в наслідок незаконного звільнення першого. Визнання розірвання договору найму таким, що не відповідає законодавству відбувалося у судовому порядку. Завідувач заводом або фабрикою за порушення закріплених у Законі правил піддавався грошовому стягненню від двадцяти до ста рублів, а за порушення правил розрахунків із робітниками – від п'ятдесятьох до трьохсот рублів<sup>43</sup>.

Ще одним нормативно-правовим актом часів Російської імперії, на який слід звернути увагу є Положення «Про наймання на сільські роботи» від 12 червня 1986 р., норми якого регулювали трудові відносини в сільському господарстві і стосувалися трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, дисципліни праці. Є. С. Левакін відмічає, що умови праці для сільськогосподарських робітників, норми з охорони їх праці, встановлені в зазначеному Положенні, були, як правило, гірше, ніж в промисловості<sup>44</sup>. Вважаємо за потрібне зауважити на тому, що у даному правовому акті, на відміну від попереднього, тобто закону «Про нагляд за заводами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів та робітників», відповідальність працівників та роботодавців не розпорошена по нормам, що містяться у різних частинам документа, і міститься в

---

<sup>42</sup> По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1888. – С. 263. – № 3769; Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. / Т. М. Лежнева // Право і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 100.

<sup>43</sup> По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1888. – С. 263. – № 3769; Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. / Т. М. Лежнева // Право і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 100.

<sup>44</sup> Левкина Е. С. Формирование фабрично-трудового законодательства в Российской империи во второй половине XIX в. – начале XX в. / Е. С. Левкина // Журнал «Правозащитник», №4, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravozashitnik.net/ru/2014/4/12>.

одному розділі – це розділ VII «Про виконання договору і про відповідальність наймачів та робітників»<sup>45</sup>. В цілому ж, механізм відповідальності працівників, найманих на сільські роботи, та їх роботодавців був практично ідентичний тому, що передбачав відповідальність робітника і підрядника у промисловій сфері. Так само роботодавець повинен був відшкодовувати працівнику шкоду заподіяну здоров'ю робітника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. А випадку, якщо працівник, в наслідок травми, каліцтва, був позбавлений можливості трудитися, або взагалі помер – відшкодування виплачується його сім'ї, існування якої такий працівник забезпечував своєю працею. Розміри та порядок такого відшкодування визначалися сторонами у договорі, а у випадку їх відсутності у останньому (тобто договорі) – відшкодування визначалося за рішенням суду<sup>46</sup>. При цьому необхідно відмітити, що шкода працівникові має бути заподіяна з вини наймача, якщо ж перший її зазнав в наслідок своєї недбалості чи безпечності, або з випадкових причин, то у такому випадку роботодавець звільнявся від зазначеного відшкодування.

Що ж стосується дисциплінарної відповідальності працівника, то відповідно до статті 50 Правил, роботодавець міг здійснити відрахування із заробітної платні найманого працівника за наявності наступних підстав:

- прогул;
- недбала робота;
- брутальність і непокору хазяїнові;
- заподіяння шкоди хазяйському майну<sup>47</sup>.

З інших підстав зазначені відрахування заборонялися. Відрахування за прогул не могло перевищувати подвійної плати, яка належала б робітникові за прогульний час. Відрахування за інші порушення дисципліни не могли перевищувати подвійної поденної плати, що належала найманому працівнику.

Слід зазначити, що підрядник, в разі якщо з тих чи інших причин робітник не виконував свою роботу, міг розірвати із

---

<sup>45</sup> О найме на сельские работы : Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1886. – С. 296. – № 3803.

<sup>46</sup> Там само.

<sup>47</sup> О найме на сельские работы : Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1886. – С. 296. – № 3803.

останнім контракт. Так, відповідно до статті 58 Положення про найм на сільські роботи наймач має право відмовити робітнику до строку закінчення найму із таких підстав: лінощі, недбалість, часті відлучення без дозволу наймача, кількаразова несправність робітника, відмова від виконання законних вимог наймача; пияцтво, буйство, зухвалі вчинки, брутальність проти наймача і членів його сім'ї, відверта непокора наймачу чи особам, що здійснюють нагляд за робітниками і їх роботою; викрадення майна, належного наймачу, чи його близьким; самовільне користування хазяйським майном, навмисне завдання йому шкоди, псування господарської худоби; обман наймача; необережне поводження працівника із огнем; виявлення у працівника заразливої хвороби; нез'явлення або самовільне залишення роботи; непоодинокі чи тривалі затримання працівника належними органами влади; нездатність робітника виконувати роботу, для якої він найнявся та ін.<sup>48</sup> У тому ж випадку, якщо суд, за скаргою працівника, визнає його звільнення незаконним, з роботодавця на користь працівника стягувалася винагорода у розмірі не більше тримісячного заробітку цього працівника.

2 червня 1903 року було прийнято Правила про винагороду потерпілим внаслідок нещасних випадків робітників та службовців, а також членів їх сімей у підприємствах фабрично-заводської промисловості<sup>49</sup>. Цим законом встановлювалася відповідальність підприємців за нещасні випадки, які сталися під час роботи (крім випадків, коли було б доведено, що причиною нещасного випадку були «злий умисел» або «груба необережність» потерпілого). Лікування повністю оплачувалося правлінням підприємства. Постраждалим мало виплачуватися таке «винагородження»: в разі тимчасової втрати працездатності – допомога (з дня нещасного випадку по день відновлення працездатності в розмірі половинного заробітку), в разі постійної втрати працездатності – пенсії (від  $\frac{1}{3}$  заробітку при повній непрацездатності). У разі загибелі робітника правління зобов'язувалося виплачувати допомогу на поховання і пенсію членам сім'ї робітника (в залежності від ступеня

---

<sup>48</sup> Вказана праця. – С. 297.

<sup>49</sup> Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1905. – Т. 23. – С. 595-606. – № 23060.

споріднення, але сумарно не більше  $\frac{2}{3}$  заробітку; батькам – довічно, вдові – до вступу в шлюб, дітям – до досягнення 15-річного віку)<sup>50</sup>. Через три роки будь-яка зі сторін могла зажадати повторного медичного огляду потерпілого для уточнення ступеня працездатності<sup>51</sup>. У випадку несвоєчасної сплати зазначеного винагородження, хазяїн підприємства зобов'язаний був за пропущені строки виплатити додаткову винагороду в розмірі одного відсотка на місяць із суми простроченого платежу<sup>52</sup>.

У такому вигляді Закон від 3 червня 1886 р. існував і у Зведенні Законів Російської імперії до 1903 р. У 1903 р. правове регулювання праці робітників було кодифіковане на окремі галузі виробництва, у зв'язку із чим були прийняті окремі Статут про промисловість, Гірничий статут та інші нормативні акти. Однак у редакції Зведення законів 1913 р. всі нормативні акти, які регулювали працю робітників промисловості, у тому числі й гірничодобувної, були виділені з різних статутів (про промисловість, гірничий, шляхів сполучення) і об'єднані у спеціальний акт, який отримав назву Статут про промислову працю<sup>53</sup>. Даний Статут, пише Т. М. Лежнєва, цілком обґрунтовано можна вважати прообразом майбутніх вітчизняних кодексів законів про працю та своєрідним каркасом усього майбутнього трудового законодавства, тому що він містив

---

<sup>50</sup> Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции (С. 34-44)/ Экономическая история. Обзорение. Выпуск 13 / Под ред. Л.И.Бородкина. М. : Изд-во МГУ, 2007. – С. 37. – (Труды исторического факультета МГУ: Вып. 39); Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1905. – Т. 23. – С. 600. – № 23060.

<sup>51</sup> Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции (С. 34-44)/ Экономическая история. Обзорение. Выпуск 13 / Под ред. Л.И.Бородкина. М. : Изд-во МГУ, 2007. – С. 38. – (Труды исторического факультета МГУ: Вып. 39); Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1905. – Т. 23. – С. 604. – № 23060.

<sup>52</sup> Там само.

<sup>53</sup> Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 19-20.



практично всі основні інститути трудового права. Більш того, наголошує дослідниця, це був перший у світі акт подібного роду<sup>54</sup>. Окремий розділ статуту присвячувався взаємним відносинам володільців фабрично-заводських і гірничих підприємств та робітників. В частині дисциплінарної відповідальності цей розділ фактично повністю повторював норми, закріплені у законів від 3 червня 1886 р., тому детально зупинятися на його положеннях ми не будемо. Головним значенням цього Статуту є те, що він став першим зведеним актом Російської імперії, який комплексно врегульовував відносини з використання найманої праці.

Отже, друга половина XIX та початок XX століття (до 1917 року) стали визначальними для становлення відповідальності у вітчизняному трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі в цілому. Найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами, з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів. Почали формуватися основні юридичні риси дисциплінарної та матеріальної відповідальності, і хоча чіткого розмежування між ними ще не було, втім відбулося закладення важливих правових засад для їх подальшої юридичної інституціоналізації. Особливу увагу слід звернути на те, що відповідальність встановлювалася не лише для найманих працівників, але й для роботодавців. Важливим моментом є й те, що тогочасним законодавством була передбачена можливість працівників оскаржувати у судах застосовані до них стягнення роботодавцем.

Новий етап розвитку вітчизняного трудового права і, відповідно, юридичної відповідальності в його межах, пов'язаний із революційними подіями 1917 року та її наслідками у вигляді встановлення нового суспільно-політичного режиму.

Однією із перших визначальних постреволуційних подій на шляху розвитку трудового права та інституту відповідальності

---

<sup>54</sup> Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. / Т. М. Лежнева // Право і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 101-102; Лушников А. М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – С. 100-101.

у ньому, стало прийняття 10 грудня 1918 р. в Кодексу законів про працю РРФСР, дію якого було поширено і на Україну. Кодекс проголошував загальний обов'язок працювати та право на працю, обов'язок виконувати встановлену міру праці та право на оплату праці, обов'язок дотримуватися дисципліни праці та радянських законів про працю, право на відпочинок та матеріальне забезпечення<sup>55</sup>. Даний нормативно-правовий акт узагальнив невеликий законодавчий та практичний досвід у сфері регулювання трудових відносин, накопичених за перший рік існування Радянської влади<sup>56</sup>.

Слід зазначити, що попре те, що у КЗпП значна увага приділялася питанням трудової дисципліни, відповідальність у ньому визначена у досить загальному вигляді. Так, у статті 124 Кодексу було передбачено, що Правила внутрішнього розпорядку повинні містити в собі ясні, точні і по можливості вичерпні вказівки на:

а) загальні обов'язки всіх трудящих (дбайливе поводження з довіреними матеріалами і знаряддями праці, підпорядкування вказівкам керівників щодо виконання робіт, дотримання встановленої норми робочого часу і т. д.);

б) спеціальні обов'язки працівників даної галузі виробництва (обережне поводження з вогнем при роботі в підприємствах, зайнятих обробкою легкозаймистих матеріалів, дотримання особливої охайності при роботі в підприємствах, що виготовляють харчові продукти, і т. п.);

в) межі і порядок відповідальності за порушення зазначених в п. «а» і «б» обов'язків<sup>57</sup>.

Тобто, як видно із приведеного, відповідальність за порушення трудової дисципліни, її характер, підстави, межі та порядок притягнення до неї, визначалися не у Кодексі законів про працю, а на рівні відповідних Правил внутрішнього розпорядку. При цьому у статтях 122-123 зазначеного Кодексу

---

<sup>55</sup> Історія держави і права України : навч. посіб. / П. П. Музиченко. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2000. – 662 с. – (Вища освіта ХХІ ст.). – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/60934-trudove-pravo.html>

<sup>56</sup> Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 25.

<sup>57</sup> Кодекс законов о труде от 1918 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm).

передбачено, що Правила внутрішнього розпорядку в радянських установах встановлюються органами Радянської влади і затверджуються Народним комісаріатом Праці або його місцевими відділами. Правила внутрішнього розпорядку для підприємств і господарств радянських, націоналізованих, громадських і приватних виробляються професійними спілками та затверджуються відповідними Відділами Праці.

Також варто відзначити статті 130-131 КЗпП, в яких закріплено, що органи інспекції праці здійснюючи покладені на них завдання з охорони життя і здоров'я трудящих, спостерігають за проведенням в життя постанов цього Кодексу, декретів, інструкцій, розпоряджень та інших актів Радянської влади, спрямованих на охорону життя і здоров'я трудящих мас. При цьому вони мають право притягати до кримінальної відповідальності за недотримання постанов цього Кодексу, декретів, інструкцій, розпоряджень та інших актів Радянської влади, спрямованих на охорону життя і здоров'я працівників<sup>58</sup>.

Однак практично одразу ж після прийняття КЗпП у 1918 році, радянська влада вирішили, що в існуючих на той момент суспільно-політичних умовах, він не гарантує належний рівень трудової дисципліни у суспільстві. Тому протягом 1919-1920 років було прийнято декілька нормативно-правових актів, спрямованих на зміцнення трудової дисципліни. З'явилось поняття трудового дезертирства як злісного ухилення від трудової повинності. До порушників дисципліни застосовувалися примусові заходи. Прогул понад 3 дні протягом одного місяця розглядався як саботаж<sup>59</sup>. Так, у листопаді 1919 року Декретом РНК було затверджено Положення «Про робітничі дисциплінарні товариські суди». Відповідно до даного нормативного документу Дисциплінарні суди затверджувалися з метою підняття і зміцнення виробничої і тарифної дисципліни для розгляду справ про порушення усіма працюючими в підприємствах і установах загального нормального положення про тариф, спеціальних додатків до нього, правил внутрішнього

---

<sup>58</sup> Там само.

<sup>59</sup> Трудове право в 1921-1929 рр. Кодекс законів про працю 1922 р. / Вишневецький Л. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lubbook.net/book\\_661\\_glava\\_79\\_80\\_Trudove\\_pravo\\_v\\_1921-1929\\_.html4](http://lubbook.net/book_661_glava_79_80_Trudove_pravo_v_1921-1929_.html4) Історія держави і права України : навч. посіб. / П. П. Музиченко. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2000. – 662 с. – (Вища освіта XXI ст.). – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/60934-trudove-pravo.html>.

розпорядку, а також постанови союзних органів про трудову і союзну дисципліну<sup>60</sup>. Слід зазначити, що Декрет не містив переліку підстав, тобто правопорушень, за які працівників зазначені суди притягали до дисциплінарної відповідальності, разом із тим у ньому було закріплене коло стягнень, що застосовуються до правопорушників. Так, згідно з частиною 9 Декрету суд мав право накладати такі покарання: 1) догана з оголошенням такого по підприємству або установі, 2) тимчасове позбавлення права участі у виборах і права бути обраним в союзні організації на термін не більше 6 місяців, 3) тимчасове переміщення на нижчу посаду з оплатою за нижчою тарифною ставкою на термін не більше одного місяця, 4) відсилення на важкі суспільно-необхідні роботи, з оплатою за ставкою виконуваних робіт, а в разі зятятого небажання підкоритися товариській дисципліні і неодноразових стягнень, піддаються, як нетрудовий елемент, звільненню з підприємств з передачею в концентраційний табір<sup>61</sup>. Також у декреті зазначалося, що у разі виявлення судом ознак кримінального або цивільного правопорушення справу негайно передається судом до відповідної судової установи Радянської Республіки<sup>62</sup>.

У квітні 1921 року з метою підняття трудової дисципліни в продуктивності праці до найвищих меж Рада Народних Комісарів прийняла новий Декрет, яким затвердило Положення «Про дисциплінарні товариські суди». Даний Декрет, на відміну від попереднього, вже передбачав коло проступків, які належать до відання Дисциплінарного товариського суду, а саме: а) запізнення на роботу, відлучення з робочого місця або залишення її раніше встановленого терміну без поважних причин; б) прогул без поважних причин; в) дія, що відволікає від роботи інших працівників і перешкоджає такій; г) недбале ставлення до своїх обов'язків, зокрема несправна робота, тобто виробництво недоброякісних виробів, а також псування по недбалості матеріалів, машин та ін.; д) невиробітка норм продуктивності праці без поважних причин; е) недотримання правил чистоти і безпеки в підприємствах або установах; ж) порушення встановлених правил охорони праці;

---

<sup>60</sup> Декрет Совета Народных Комиссаров. О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение) № 537 от 14.11.1919 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://istmat.info/node/38760>.

<sup>61</sup> Там само.

<sup>62</sup> Там само.

з) виконання в службовий час сторонньої роботи; і) хуліганство, непристойність поведінки і грубість в підприємстві або установі або під час роботи; к) невиконання службових розпоряджень вищих органів і осіб; л) відмова від роботи або самовільне залишення такої; м) грубе і неухвалене ставлення до відвідувачів; н) порушення чинних постанов про тариф; о) потурання порушенню дисципліни і явна нерозпорядливість в справі раціонального використання робочих сил; п) дрібні присвоєння, пов'язані з роботою в підприємстві, якщо вони не мають організованого і систематичного характеру; р) дрібні зловживання, допущені при видачах і розподілі в підприємстві предметів першої необхідності або забезпечення; з) порушення встановлених правил внутрішнього розпорядку та інші проступки, не передбачені цим Положенням<sup>63</sup>. Як видно коло дій, закріплених у зазначеному Положенні, що розцінювалися як порушення трудової дисципліни мало досить широкий характер, однак при цьому воно й не було вичерпним. За таких умов на практиці практично будь-якого працівника, в тому числі сумнісного, можна було звинуватити у порушенні дисципліни. Що ж стосується покарань за зазначені проступки, то відповідно до частини 9 Декрету, видами покарань, що накладаються Дисциплінарними товарицькими судами визнавалися такі, як: а) зауваження з попередженням про подальші заходи покарання; б) звільнення з оголошенням такого по підприємству, установі або у пресі; в) зниження відрядно – преміальної винагороди або натурпремії, аж до позбавлення її на певний період; г) відпрацювання пропущеного часу понаднормово і в святкові дні з оплатою або без оплати понаднормової праці; д) присудження до різного роду урочних і позаурочних робіт в межах підприємства або установи; е) переміщення на нижчу посаду з оплатою нижчої тарифної ставки на термін до 3 міс.; ж) заборона займати виборні та відповідальні посади в даному підприємстві чи установі на строк до 6 міс.; з) звільнення з підприємства або установи з позбавленням виборчих прав в союзних організаціях на строк до 6 міс. з повідомленням про це відповідних органів; і) переведення на важкі примусові роботи без позбавлення волі в тому ж підприємстві або поза таким через Бюро примусових

---

<sup>63</sup> Декрет СНК РСФСР от 5 апреля 1921 года: Положение о дисциплинарных товарищеских судах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tx17297.htm>

робіт на строк до 6 міс.; к) передача в концентраційний табір на строк до 6 міс.<sup>64</sup> Попре те, що Даний декрет закріплював доволі просторе коло стягнень за порушення трудової дисципліни, Дисциплінарні Дисциплінарний Товариський Суд не були у своїй діяльності обмежені їх переліком. Вони також мали право застосовувати і інші види покарання, які, втім, за своєю тяжкістю що не перевищують вище перерахованих<sup>65</sup>. У випадку, коли проступки за своїм характером або наслідків заслуговують більш суворого покарання, ніж ті, що передбачені цим Положенням, або якщо вони не підсудні Дисциплінарного товариському суду, то такі передаються на розгляд Народного Суду<sup>66</sup>.

29 січня 1920 року РНК РРФСР видає Декрет «Про порядок повселюдної трудової повинності», в якому дозволяє Губернським, Міським і повітовим комітетам віддавати Народному Суду винних: а) в ухиленні від обліку і явки за трудовою повинністю; б) в дезертирстві з робіт, а так само в підбурюванні до такого; в) у користуванні підробленими документами, а так само у виготовленні таких в цілях сприяння ухиленню від трудової повинності; г) у повідомленні в якості посадових осіб завідомо неправдивих відомостей в тих же цілях; д) в навмисному псуванні знарядь праці і матеріалів; е) в недбалій організації робіт і негосподарському використанні мобілізованої сили; ж) в пособництві зазначеним діянням і приховування винних тощо<sup>67</sup>. Крім того, відповідно до означеного Декрету, Комітетам з трудової повинності у виняткових випадках особливої злостивості або повторності вищеазначених діянь надавалося право віддавати винних суду Революційного трибуналу; а також право негайно приймати стосовно винних необхідні запобіжні заходи, а у випадках менш важливих порушень трудової дисципліни піддавати винних покаранню в адміністративному порядку, аж до передачі в штрафні трудові частини і арешту на строк до одного тижня за постановою Повітових Комітетів і двох тижнів за постановою Губернських<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Там само.

<sup>65</sup> Там само.

<sup>66</sup> Там само.

<sup>67</sup> Декрет СНК РСФСР «О порядке всеобщей трудовой повинности» от 29.01.1920 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://istmat.info/node/40946>

<sup>68</sup> Там само.

Далі, варто відмітити Декрет РНК РРФСР «Про боротьбу з прогулами», прийнятий 27 квітня 1920 року з метою усунення прогулів. У даному нормативно-правовому акті встановлювалося, що слід понад утримання заробітної плати здійснювати відрахування з премії як грошової, так і натуральної за прогули (неявку на роботу без законних підстав) за таким розрахунком: за перший день прогулу протягом місяця вираховувати 15% місячної премії, за другий день 25% і за третій – 60%. Незалежно від цього прогул тягне за собою обов'язок відпрацювати дні прогулів у порядку трудової повинності в надурочний час і у свята, причому робітники і службовці можуть залучатися і не з їх спеціальності з оплатою цих робіт за тарифними ставками, без нарахування премії і понаднормових; прогул понад три дні протягом місяця тягне за собою передання порушника дисциплінарному суду, як такого, що вчинив саботаж. Особи, які ухиляються від зазначеного обов'язку відпрацювати прогул, підлягають ув'язненню в концентраційний табір<sup>69</sup>.

Отже, період з 1918 по 1921 роки (до проголошення курсу Нової економічної політики (НЕП)) характеризується значним посиленням трудової дисципліни, що, відповідно, супроводжувалося запровадженням досить жорсткої відповідальності за її порушення. Найбільш яскравими аспектами трудо-правової відповідальності того часу було те, що:

- до неї притягали спеціально створені Дисциплінарні товариські суди;
- не було чіткого розмежування між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю, зокрема за заподіяння працівником матеріальної шкоди підприємству, установі організації до нього застосовувалися дисциплінарні стягнення;
- коло підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності мало дуже просторий і, при цьому, невиключний характер;
- коло стягнень, що могли застосовуватися до працівників Дисциплінарними товариськими судами, також не було виключним – у діючому законодавстві містився лише їх приблизний перелік. Разом із тим у ньому (законодавстві) передбачалося, що у випадку застосовування зазначеними судами

---

<sup>69</sup> Декрет РНК РРФСР «Про боротьбу з прогулами» від 27.04. 1920 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data04/tex17307.htm>.

до правопорушника інших, прямо не передбачених законодавством, стягнень, вони не повинні бути жорсткішими, аніж ті, що встановлені у відповідному нормативно-правовому акті;

- найжорсткіші покарання за порушення трудової дисципліни, хоча й вважалися за законодавством дисциплінарними, втім за своїм характером були швидше кримінальними, аніж трудо-правовими;

Такий підхід до відповідальності у сфері трудових відносин відображає прагнення радянської влади регулювати їх виключно у адміністративному (тобто імперативному) порядку. А отже, не зважаючи на те, що офіційно проголошувалося, що Дисциплінарні товариські суди, а відповідно, й дисциплінарна відповідальність виконували виробничо-виховну функцію, на практиці, фактично, вони використовувалися як засоби тиску на населення, його примушування до праці, переслідування та покарання «неблагонадійних».

Наступний етап розвитку трудового права та юридичної відповідальності в його межах пов'язаний із запровадженням нової економічної політики <sup>70</sup>. Даний політичний курс у сфері економічного розвитку радянської союзної держави суттєво відрізнявся від попередньої моделі соціально-економічної політики – «військового комунізму». У царині трудових відносин однією із ключових ідей НЕПу було забезпечити якомога вищий рівень зацікавленості працівників у виробничому процесі. Ці й інші нововведення вимагали перегляду нормативно-правового підґрунтя сфери трудових відносин. У зв'язку із цим у 1922 році було прийнято КЗпП УСРР, який практично повністю (не враховуючи певні дрібні, незначні відмінності) як структурно (за формою), так і змістовно дублював КЗпП РРФСР. Кодекс законів про працю УСРР складався з 17 розділів, які об'єднували 192 статті.

Що ж стосується безпосередньо відповідальності, то тут слід зазначити, новий КЗпП був такий же лаконічний, як і його попередник – КЗпП 1918 року. Окремого підрозділу, присвяченого трудовій дисципліні у КЗпП 1922 р. немає, а в якості санкцій за її порушення закріплюється тільки розірвання трудового договору із працівником. Так, у статті 47 даного

---

<sup>70</sup> Декрет Совета Народных Комиссаров. Наказ Совета Народных Комиссаров о проведении в жизнь начал новой экономической политики, от 09.08.1921, № 403 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://istmat.info/node/46516>.



нормативно-правового акту встановлено, що трудовий договір, укладений на термін невизначений, а так само строковий договір до закінчення його терміну, може бути розірваний на вимогу наймача у разі: систематичного невиконання найнятим без поважних причин, обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього розпорядку; внаслідок вчинення найнятим кримінально-караного діяння, безпосередньо пов'язаного з його роботою та встановленого вироком суду, що набрав чинності, а також у разі перебування найнятого під вартою понад два місяці; у разі неявки на роботу більше трьох днів підряд, або в цілому більше шести днів на місяць без поважних причин<sup>71</sup>. Також у статті 57 КЗпП зазначалося, що найнятий, який виробляє з власної вини встановленої норми виробітку в нормальних умовах роботи, отримує заробітну плату відповідно до кількості виконаної ним роботи, але, у всякому разі, не менше 2/3 його тарифної ставки. У разі систематичної недовиробітку, він може бути звільнений в порядку статті 47 та примітки до неї<sup>72</sup>. Згідно із даною приміткою нормальними, в розумінні цієї статті, умовами роботи визнаються: а) справний стан машин, верстатів і пристроїв; б) своєчасна подача матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи; в) належна якість матеріалів та інструментів; г) належне гігієнічний і санітарне обладнання приміщення, де проводиться робота (належне освітлення, опалення і т. п.)<sup>73</sup>.

Варто відзначити, що у стаття 83 зазначеного Кодексу, на нашу думку, є свідченням спроби радянської влади відмежувати дисциплінарну відповідальність працівників від їх матеріальної відповідальності. Так у цій статті встановлено, що псування приладів, виробів і матеріалів, внаслідок недбалості найнятого або внаслідок невиконання ним правил внутрішнього розпорядку, може спричинити за собою, за постановою цінової-конфліктної комісії, одноразове відрахування з його заробітку в розмірі вартості пошкодження, але не більше 1/3 його місячної тарифної ставки<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Кодекс законов о труде от 15.11.1922 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm).

<sup>72</sup> Кодекс законов о труде от 15.11.1922 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm).

<sup>73</sup> Там само.

<sup>74</sup> Там само.

Більш детально питання відповідальності трудящих, відповідно до статті 52 КЗпП, повинні були визначатися у правилах внутрішнього розпорядку. Видання таких правил, пише С. І. Кожушко, супроводжувалось переліком заходів дисциплінарного впливу на працівника. Ці заходи зводилися в єдиний нормативний акт – табель стягнень. Табель передбачав за порушення правил внутрішнього розпорядку такі стягнення: 1) догана з оголошенням по цеху чи відділу; 2) догана з оголошенням по заводу і з повідомленням заводському комітету; 3) звільнення<sup>75</sup>. Також табель встановлював конкретні порушення, за які притягуються до відповідальності прості робітники та робітники адміністративно-технічного персоналу. Усі службові проступки працівників, які притягувалися до дисциплінарної відповідальності, залежно від ступеня провини ділилися на дві категорії. До першої категорії відносилися проступки особистої недисциплінованості, невиконання своїх обов'язків, до другої категорії – проступки, які мали характер перевищення службових повноважень у вигляді протекціонізму або грубої, нетактовної поведінки стосовно осіб, які прийшли на особистий прийом<sup>76</sup>.

У березні та червні 1929 року Постановами РНК СРСР було затверджено два важливих документи, а саме: «Про заходи до зміцнення трудової дисципліни в державних підприємствах» та «Про майнову відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну ними наймачам». Так у першому нормативно-правовому акті окрім іншого зазначалося, що Рада Народних Комісарів Союзу РСР вважає за необхідне зосередити в даний час виняткову увагу як господарських органів, так і професійних організацій на питаннях трудової дисципліни і закликає широкі маси робітників надати дружню підтримку всім заходам, спрямованим до її зміцнення. З цією метою Рада Народних Комісарів Союзу РСР постановляє:

1. Надати адміністрації державних підприємств (промислових, транспортних і т.п.) право самостійно накладати на працівників за порушення трудової дисципліни всі стягнення, передбачені табелем стягнень. Незадоволені накладеними

---

<sup>75</sup> Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 33.

<sup>76</sup> Кожушко С. І. Вказана праця. – С. 34.

адміністрацією стягненнями робітники і службовці можуть оскаржити їх у розціночно-конфліктні комісії, рішення яких є остаточними.

2. Зобов'язати біржі праці при посиланні на роботу безробітних віддавати перевагу особам, які не піддавалися звільненню за грубе або систематичне порушення трудової дисципліни; при наданні роботи особам, звільненим за грубе або систематичне порушення дисципліни, направляти їх не на ті підприємства, з яких вони звільнені<sup>77</sup>.

У другому нормативному документі («Про майнову відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну ними наймачам») встановлювалося, що робітники і службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяну останньому при виконанні службових обов'язків збитки в розмірі дійсної шкоди, але не більше однієї третини своєї тарифної ставки, якщо збиток викликаний недбалістю в роботі або порушенням закону, правил внутрішнього розпорядку, спеціальних інструкцій і розпоряджень наймача. Таку відповідальність робітники і службовці несуть у випадках: а) псування, знищення або втрати знарядь виробництва (машин, інструментів, пристроїв), інвентарю, спецодягу, запобіжних предметів, матеріалів і виробів; б) недобору грошових сум, втрати документів, повного або часткового знецінення документів, необхідності для наймача зробити зайві або штрафні виплати; в) недостачі понад передбачені норми цінностей, переданих під відповідальність найнятого працівника для зберігання або для інших цілей; г) неправильного витрачання грошових сум, виданих на господарські потреби<sup>78</sup>. Також даною постановою передбачені й випадки повної майнової відповідальності працівників. Так, у ній закріплено, що робітники і службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяні останньому збитки в межах повного розміру збитку в таких випадках: а) коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; б) коли спеціальними законами на

---

<sup>77</sup> Постановление СНК СССР о мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях, от 6.3.1929 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn--e1aaejmenosqx.xn--p1ai/node/13984>.

<sup>78</sup> Постановление ЦИК и СНК СССР об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям, от 12.6.1929 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn--e1aaejmenosqx.xn--p1ai/node/13984>.

працівника покладена повна або підвищена, в порівнянні з вказаними в ст. 1 межею, майнова відповідальність за шкоду, заподіяну наймачеві при виконанні службових обов'язків; в) коли між працівником і наймачем є особливий письмовий договір про взяття на себе працівником повної або підвищеної, в порівнянні з вказаними в ст. 1 межею, майнової відповідальності за недостачу, понад передбачені норми, цінностей, переданих під відповідальність працівника для зберігання або для інших цілей; г) коли шкоду завдано не при виконанні службових обов'язків<sup>79</sup>. 29 жовтня 1930 р. була затверджена постанова НКП «Про порядок укладення договорів про майнову відповідальність працівників за недостачу цінностей». За цією постановою особливі письмові договори про майнову відповідальність за недостачу цінностей, переданих під відповідальність працівника, могли укладатися з працівниками певних категорій, наприклад, з касирами всіх спеціальностей у всіх підприємствах і установах, завідувачами складами, їх помічниками і т. д.<sup>80</sup>

Згідно із законодавством при визначенні розміру шкоди, до уваги бралися тільки дійсні збитки, упущена роботодавцем вигода при цьому не враховувалася. Також важливим моментом було те, що сума усіх відрахувань із заробітної плати працівника не могла перевищувати 50% її розміру<sup>81</sup>.

15 листопада 1932 року ЦВК СРСР та РНК СРСР приймають Постанову №53 «Про звільнення за прогул без поважних причин». У даній Постанові йшлося про те, що з огляду на те, що чинне трудове законодавство допускає звільнення за прогул працівника без поважних причин лише в тому випадку, якщо такий прогул мав місце протягом 3 днів в цілому в продовження місяця, що в нинішніх умовах відсутності безробіття заохочує прогули, порушує нормальний хід виробництва і завдає шкоди інтересам трудящих. У зв'язку із цим ЦВК і РНК Союзу РСР постановили скасувати пункт «е» ст.

---

<sup>79</sup> Там само.

<sup>80</sup> Ткалич Ю. В. Становлення та розвиток законодавства про матеріальну відповідальність / Ткалич Ю. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/politologiya/30-politika/1539-stanovliennya-ta-rozvitok-zakonodavstva-pro-materialnu-vidpovidalnist-v-ukra%D1%97ni.html>.

<sup>81</sup> Постановление ЦИК и СНК СССР об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям, от 12.6.1929 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn--e1aaejmenosqx.xn--p1ai/node/13984>.

47 Кодексу законів про працю Української РСР і відповідні пункти кодексів інших союзних республік вважати скасованими. Встановлено, що в разі хоча б одного дня неявки на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства або з установи з позбавленням його права користування виданими йому, як працівнику даного підприємства або установи, продовольчими та промтоварними картками, а також з позбавленням права користування квартирою, наданою йому в будинках даного підприємства або установи<sup>82</sup>.

Також вважаємо за потрібне зауважити не, що у першій половині 30-х років в окремих галузях народного господарства СРСР були прийняті статuti про дисципліну: на залізничному транспорті (1933 р.), в органах юстиції (1933 р.), на водному транспорті (1934 р.), в органах зв'язку (1935 р.). В Україні 11 вересня 1935 року РНК УСРР затвердив Статут про дисципліну робітників та службовців комунальних електростанцій і електромереж УСРР<sup>83</sup>.

Отже, період із кінця 1921 по 1939 рік характеризується певними позитивними зрушеннями у частині врегулювання трудо-правової юридичної відповідальності, а саме:

- види дисциплінарних стягнень стали дещо м'якшими і почали більше відповідати їх проголошеному виховному характеру;

- спостерігається розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників.

Однак, разом із тим, трудо-правовій відповідальності того періоду був властивий і значний недолік, який полягав у тому, що у головному нормативно-правовому акті, який регулював сферу суспільних відносин використання найманої праці – КЗпП, практично не приділялося уваги визначенню правових засад інституту юридичної відповідальності. Через що остання майже повністю регламентувалася підзаконними нормативно-правовими актами, в тому числі локального характеру.

---

<sup>82</sup> Постановление ЦИК СССР № 53, СНК №1682 от 15.11.1932 г. «Об увольнении за прогул без уважительных причин» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.lvovonevsky.org/baza/soviet/sssr6556.htm>.

<sup>83</sup> Історія держави і права України : навч. посіб. / П. П. Музиченко. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2000. – 662 с. – (Вища освіта XXI ст.). – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/60975-trudove-pravo.html>

Досягнута протягом 20-30-х років певна демократизація сфери трудових відносин знову була втрачена у період Великої Вітчизняної війни, оскільки потреби оборони вимагали активної масової трудової мобілізації населення та суттєвого посилення трудової дисципліни, що призвело до повернення практики застосування адміністративних і кримінальних покарань за порушення трудового порядку<sup>84</sup>.

Укази Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників та службовців з підприємств і установ» від 27 червня 1940 р., «Про воєнний стан» від 22 червня 1941 р. та «Про режим робочого часу робітників та службовців на період війни» від 26 червня 1941 р. внесли ряд обмежень та додаткових обов'язків для трудящего населення. Особлива увага в умовах воєнного часу, пише П. П. Музиченко, приділялася трудовій дисципліні. За ряд порушень трудової дисципліни, поряд з дисциплінарною відповідальністю, застосовувалась адміністративна та кримінальна<sup>85</sup>. Так, зокрема, заборонялося самовільне переміщення працівників з одного підприємства на інші. Робітники і службовці, які самовільно пішли з державних, кооперативних і громадських підприємств або установ, надаються до суду і за вироком народного суду зазнають тюремного ув'язнення, строком від 2-х місяців до 4-х місяців. За прогул без поважної причини робітники і службовці державних, кооперативних і громадських підприємств і установ віддаються до суду і за вироком народного суду караються виправно-трудовими роботами по місцю роботи на строк до 6 місяців з відрахуванням з заробітної плати до 25 відсотків. В зв'язку з цим скасувалась обов'язкове звільнення за прогул без поважних причин<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> Подорожній Є.Ю., Розвиток юридичної відповідальності у трудовому праві у період великої вітчизняної війни / Є.Ю. Подорожній // «Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні»: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 13-14 червня 2014 р.) – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2014. – С. 73-74.

<sup>85</sup> Історія держави і права України : навч. посіб. / П. П. Музиченко. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2000. – 662 с. – (Вища освіта XXI ст.). – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/60975-trudove-pravo.html>.

<sup>86</sup> Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників та службовців з підприємств і

Слід також зауважити на тому, що одним із заходів посилення дисципліни праці у роки війни було збільшення ролі галузевих статутів про дисципліну праці, які застосовувалися зокрема на транспорті, у сфері зв'язку та в інших галузях. Особливість застосування цих статутів полягала в тому, що працівники мілітаризованих галузей, на яких вони поширювалися, вважалися військовослужбовцями, і за порушення дисципліни праці вони притягувалися до відповідальності судами Військового трибуналу. Робітники і службовці транспорту за службові злочини, згідно з рішеннями Військового трибуналу, звільнялися з роботи і направлялися на фронт у штрафні роти<sup>87</sup>.

18 січня 1941 р. РНК СРСР приймає Постанову «Про затвердження Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців державних, кооперативних і громадських підприємств і установ», в яких встановлювалося, що за порушення трудової дисципліни накладаються наступні дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) звільнення в) суворого догана; г) переведення на іншу менш оплачувану роботу на термін до 3 місяців або зміщення на нижчу посаду. Робочий чи службовець, який допустив запізнення на роботу без поважних причин, або передчасно пішов на обід, або запізнився з приходом з обіду, або завчасно пішов з підприємства (або установи), або байдикував в робочий час, піддається адміністрацією стягненню у вигляді: зауваження, або догани, або суворої догани; переведення на іншу менш оплачувану роботу на термін до 3 місяців або зміщення на нижчу посаду<sup>88</sup>. За прогул та (або) самовільне залишення роботи, до працівників, відповідно до даної постанови, застосовувалися заходи кримінального характеру. Також у даному нормативно-правовому акті передбачалося, що за брак у роботі робітники і службовці, незалежно від накладеного стягнення, несуть матеріальну відповідальність<sup>89</sup>.

---

установ : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 27.06.1940 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zbruc.eu/node/38283>.

<sup>87</sup> Кожушко С. І. Вказана праця. – С. 39.

<sup>88</sup> Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : Постановление СНК СССР от 18.01.1941 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16442.htm>.

<sup>89</sup> Там само.

Після завершення Великої Вітчизняної війни різких змін у сфері регулювання трудових відносин і, відповідно, відповідальності за порушення встановленого у цій сфері правового порядку, не відбулося, повернення у ній до довоєнного стану проходило доволі повільно. Зокрема кримінальна відповідальність за прогул та (або) самовільне залишення роботи була скасована лише у квітні 1956 року. Хоча слід зазначити, що підстави її застосування були суттєво пом'якшені ще у 1951 році, коли Президія ВР СРСР прийняла Указ «Про заміну судової відповідальності робітників та службовців, крім випадків неодноразового та тривалого прогулу, мірами дисциплінарного та громадського впливу». У даному документі встановлювалося, що за прогул без поважної причини, вчинений робітниками і службовцями державних, кооперативних і інших громадських підприємств і установ, директор підприємства або начальник установи застосовує одну з наступних заходів: а) дисциплінарне стягнення згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, а на підприємствах і в установах, де діють спеціальні статuti про дисципліну, – згідно з цими статутами; б) позбавлення права на отримання відсоткової надбавки на термін до трьох місяців або зниження одноразової винагороди за вислугу років у розмірі до 25 відсотків на підприємствах і в установах, де встановлена виплата за вислугу років процентних надбавок до заробітної плати або одноразової винагороди; в) звільнення з роботи зі зазначенням в трудовій книжці про те, що працівник звільнений за прогул без поважної причини<sup>90</sup>.

У січні 1957 року Державним комітетом Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати за погодженням з ВЦРПС були затверджені «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців державних, кооперативних та громадських підприємств», які були спрямовані на зміцнення дисципліни праці шляхом конкретизації прав і обов'язків працюючих. У Правилах встановлювалося, що за порушення дисципліни праці встановлювалася дисциплінарна відповідальність, яка була виражена в таких видах дисциплінарних стягнень:

---

<sup>90</sup> Про заміну судової відповідальності робітників та службовців, крім випадків неодноразового та тривалого прогулу, мірами дисциплінарного та громадського впливу : Указ Президії ВР СРСР від 14.07.1951 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.levenevsky.org/baza/soviet/sss6281.htm>.



а) зауваження і догана; б) сувора догана; в) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або переміщення на нижчу посаду на той же термін<sup>91</sup>.

Дуже важливим моментом розвитку відповідальності у трудовому праві стало те, що на початку 60-х років влада, нарешті, звернула увагу на матеріальну відповідальність не лише працівників перед роботодавцем, але й навпаки – роботодавця перед працівником. Зокрема 2 жовтня 1961 р. Президією Верховної Ради СРСР було видано Указ «Про порядок розгляду спорів про відшкодування підприємствами, установами, організаціями збитку, завданого робітникам і службовцям каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з їх працею», згідно з яким у випадку завдання з вини підприємства працівнику або службовцю каліцтва або іншого пошкодження здоров'я, пов'язаного з його працею, відшкодування завданого збитку робітнику або службовцю збитку проводиться по рішення адміністрації підприємства. У разі смерті робітника чи службовця в результаті каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, пов'язаного з роботою і, що сталося з вини адміністрації підприємства, установи, організації, відшкодування шкоди непрацездатним особам, які перебували на його утриманні (або мали до часу смерті робітника чи службовця право на одержання від нього утримання), проводиться в порядку, встановленому статтею 1 цього Указу<sup>92</sup>.

В цілому наголосимо, що на кінець 60-х – початок 70-років ХХ століття, влада забезпечила той рівень демократизації трудових відносин, що був досягнений за часів НЕПу. Окрім того, що був пом'якшений характер дисциплінарних стягнень, які могли накладатися на працівників за порушення трудової дисципліни, відбулося і посилення гарантій їх захисту від свавілля та зловживань роботодавців, які, перш за все, проявилися у встановленні матеріальної відповідальності останніх (роботодавців) перед першими (працівниками) та підвищенні ролі профспілкових організацій у спостереженні за законністю застосування адміністраціями підприємств, установ,

---

<sup>91</sup> Кожушко С. І. Вказана праця. – С. 41-42.

<sup>92</sup> Про порядок розгляду спорів про відшкодування підприємствами, установами, організаціями збитку, завданого робітникам і службовцям каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з їх працею : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 02.10.1961 р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://legal-ussr.narod.ru/data03/tex15855.htm>.

організацій заходів відповідальності до підпорядкованих їм працівників. У той же час слід зазначити, що для даного етапу розвитку юридичної відповідальності у трудовому праві, як і для передвоєнного періоду, характерним є низка роль законів у її регулюванні – основні засадничі аспекти функціонування даного інституту регламентувалися підзаконними нормативно-правовими актами.

Наступний етап розвитку інституту юридичної відповідальності у межах трудового права пов'язаний із здійсненням у Радянському Союзі третьої кодифікації трудового законодавства. Започаткували цей процес Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, затверджені 15 липня 1970 р. Даний Закон мав комплексний і, на відміну від попередніх Кодексів законів про працю, досить детальний характер. В Основах визначалися правові засади як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності. Так, зокрема, у статті 56 даного закону встановлювалося, що за порушення трудової дисципліни адміністрація підприємства, установи, організації застосовує такі дисциплінарні стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) переведення на менш оплачувану роботу на термін до трьох місяців або зміщення на нижчу посаду на той же термін; за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без поважних причин, поява на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння працівник може бути переведений на іншу менш оплачувану роботу або зміщений на іншу нижчу посаду на термін, зазначений у абзаці першому цього пункту; 5) звільнення<sup>93</sup>. У даній статті також передбачалось, що законодавством про дисциплінарну відповідальність і статутами про дисципліни можуть бути передбачені для окремих категорій робітників і службовців також і інші дисциплінарні стягнення. Адміністрація має право замість застосування дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу, товариського суду або громадської організації<sup>94</sup>.

Що стосується матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, то вона визначалася відповідно статтями 49 та 67.

---

<sup>93</sup> Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон от 15.07. 1970 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow\\_DocumID\\_3225.html](http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_3225.html).

<sup>94</sup> Там само.

Так у першій встановлювалося, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, робітники і службовці, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямого дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві Союзу РСР<sup>95</sup>. У свою чергу відповідно до статті 67 підприємства, установи, організації несуть відповідно до законодавством Союзу РСР і союзних республік матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними своїх трудових обов'язків<sup>96</sup>.

Також варто відзначити статтю 105 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, в якій було проголошено, що посадові особи, винні в порушенні законодавства про працю та правил з охорони праці, за невиконання зобов'язань по колективним договорам та угодами з охорони праці або в перешкоджанні діяльності професійних спілок, несуть відповідальність в порядку встановленому законодавством Союзу РСР і союзних республік<sup>97</sup>.

Зазначений загальносоюзний Закон став основою для розробки та прийняття Кодексів законів про працю в окремих союзних республіках. Зокрема в Україні такий кодифікований акт законів про працю був прийнятий 10 грудня 1971 р. і набрав законної сили з 1 червня 1972 р.<sup>98</sup>.

КЗпП УРСР, хоча й був більш просторим за структурою і деталізованим у деяких аспектах за змістом, втім в цілому дублював основні положення та загальний характер Закону «Про затвердження основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю». Що є цілком традиційним для радянської епохи – будь-які суттєві особливості республіканського законодавства завжди нівелювалися норми трудового законодавства механічно нівелювалися на догоду загальносоюзним нормам, акт кодифікування підстроювався під

---

<sup>95</sup> Там само.

<sup>96</sup> Там само.

<sup>97</sup> Там само.

<sup>98</sup> Історія держави і права України : навч. посіб. / П. П. Музиченко. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2000. – 662 с. – (Вища освіта XXI ст.). – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/61043-trudove-pravo.html>

систему спочатку «казармового» а потім розвиненого соціалізму<sup>99</sup>. Юридична відповідальність як раз була одним із тих інститутів, який у КЗпП УРСР був ідентичний тому, що містився у вищезгаданих Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, відрізнялися тільки номери статей, в яких містилися норми про відповідальність працівників і роботодавців.

Слід зазначити, що процес розвитку трудового права і законодавства в цілому та інституту юридичної відповідальності у їх межах зокрема, не зупинився після прийняття на початку 70-х років зазначених Закону і Кодексу. Протягом наступних років було прийнято ще цілий ряд нормативно-правових актів, переважно підзаконного характеру, які конкретизували та розвивали норми закріплені у Основах законодавства про працю та КЗпП УРСР. До таких нормативно-правових актів зокрема слід віднести: «Положення про порядок розгляду трудових спорів» від 20 травня 1974 р., «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» від 29 вересня 1972 р.; «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» від 13 липня 1976 р. та ін.

На початку 80-х років ХХ століття влада почала посилювати трудову дисципліну, зокрема 28 липня 1983 року Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС прийняла Постанову №745 «Про додаткові заходи щодо зміцнення трудової дисципліни». Зокрема у даній постанові зазначалося, що для посилення боротьби з прогульниками та іншими злісними порушниками трудової дисципліни визнати за необхідне, що: 1) робітникам і службовцям, які вчинили прогул без поважних причин, чергова відпустка у відповідному році зменшується на число днів прогулу, при цьому відпустка не повинна бути менше двох робочих тижнів (12 робочих днів); 2) до робітників і службовців, які були відсутні на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, застосовуються такі ж заходи відповідальності, які встановлені за прогул; 3) робітники

---

<sup>99</sup> Олійник О. М. Історія розвитку трудових відносин в 1918-1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект) / О. М. Олійник // Переяславская рада: её историческое значение и перспективы развития восточнославянской цивилизации: сб. науч. тр.: по матер. VII Междунар. науч.-практич. конференции, 19-20 декабря 2012 г., Ч. 2. / ред. А. Г. Романовский, Ю. И. Панфилов. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2013. – С. 134-135.

і службовці, які допускають порушення трудової дисципліни, прогул без поважної причини або появу на роботі в нетверезому стані, можуть бути переведені на іншу менш оплачувану роботу на термін до трьох місяців або зміщені на іншу нижчу посаду на той же термін. Звільнення за власним бажанням у цей період не проводиться, а час виконання робіт, на які робочі або службовці переведені за порушення трудової дисципліни, в термін попередження про звільнення не зараховується; 4) робітникам і службовцям, звільненим за систематичне порушення трудової дисципліни, прогули без поважної причини або появу на роботі в нетверезому стані, премії за новим місцем роботи протягом шести місяців виплачуються в половинному розмірі. Якщо в період перших трьох місяців працівник буде сумлінно ставитися до виконання своїх трудових обов'язків, адміністрація за погодженням з профспілковим комітетом і з урахуванням думки колективу може вирішити питання про повну виплату премій в подальшому<sup>100</sup>. Також у даній Постанові було закріплено, що слід вважати грубим порушенням трудової дисципліни появу на роботі в нетверезому стані або розпивання спиртних напоїв на робочому місці. Для ефективної боротьби з цими явищами було запропоновано підвищити дисциплінарну та матеріальну відповідальність робітників і службовців, для чого передбачити: 1) в якості самостійного підстави розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації появу робітника і службовця на роботі в нетверезому стані; 2) матеріальну відповідальність робітників і службовців в повному обсязі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, організації, установі, коли шкода заподіяна дією працівника, який перебував у нетверезому стані<sup>101</sup>.

Окрім цієї постанови протягом першої половини 80-х років було прийнято й ряд інших важливих нормативно-правових актів, як то: Закон «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р., № 9500-X<sup>102</sup>; Постанова ДК СРСР з праці і соціальних питань «Про затвердження

---

<sup>100</sup> О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : Постановление Совета Министров СССР от 28.07.1983 №745 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.newsby.org/belarus/postanov28/pst784.htm>.

<sup>101</sup> Там само.

<sup>102</sup> Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон СРСР від 17.06.1983 № 9500-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.

типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» 20 липня 1984 р., № 213<sup>103</sup>; Постанову Ради Міністрів СРСР «Про затвердження Правил відшкодування підприємствами, установами, організаціями шкоди, заподіяної робітникам і службовцям каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків» від 3 липня 1984 р., № 690<sup>104</sup> та ін.

В цілому, попри те, що для даного періоду характерним є посилення вимог до трудової дисципліни, яке, зокрема виразилося, у певному розширенні підстав для застосування дисциплінарних стягнень, а також у підвищенні суворості санкцій за деякі види порушень трудової дисципліни, все ж таки слід констатувати, що механізм реалізації юридичної відповідальності набув досить чіткого законодавчого оформлення і у певних аспектах характеризувався суттєвою демократизацією. Зміст стягнень за вчинення дисциплінарних проступків тепер переважно відповідав характеру трудово-правових відносин. Зміцнилося розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності. При цьому остання визначалася законодавством не лише для працівників, але й для суб'єктів, що використовували найману працю. Хоча слід відмітити, що існуючий порядок притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності мав ряд недоліків, які дозволяли йому досить легко ухилитися від неї. Посилилася роль трудових колективів у забезпеченні трудової дисципліни на підприємстві (установі, організації).

За часів проведення у Радянському Союзі політики «перебудови» суттєвих змін в частині відповідальності у трудовому праві, порівняно із тими, що були запроваджені до цього, не було. С. І. Кожушко зазначає, що еволюція трудового законодавства цього періоду здійснювалася у два етапи. На

---

<sup>103</sup> Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление ГК СССР по труду и социальным вопросам від 20.07.1984 № 213 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>

<sup>104</sup> Об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей : Постановление Совета Министров СССР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0690400-84>.

першому етапі (друга половина 80-х рр.) головним напрямком реформ були перехід на нові методи господарювання, розширення прав підприємств і підвищення ролі трудового колективу, впровадження демократії та самоуправління на виробництві. На другому етапі «перебудови» (1989–1991 рр.) було зроблено новий поворот у політиці – курс на перехід до ринкових відносин, на розвиток демократії у всіх галузях суспільного життя<sup>105</sup>. У 1991 р., наголошує дослідниця, були внесені останні поправки і доповнення до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які стосувалися порядку звільнення працівників, видів дисциплінарних стягнень, порядку вирішення індивідуальних трудових спорів<sup>106</sup>.

З моменту проголошення у серпні 1991 року незалежності і до сьогодні, з метою вдосконалення трудових відносин, пристосування їх до нових реалій суспільно-економічного розвитку, до трудового законодавства було внесено цілу низку змін, які, в тому числі, стосувалися юридичної відповідальності. Однак, незважаючи на це, механізм останньої у багатьох своїх аспектах залишається таким, що склався ще за часів радянської імперії.

До основних недоліків сучасного інституту юридичної відповідальності у трудовому праві слід віднести те, що:

- не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності;
- відсутнє чітке та змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців;
- абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди у межах трудових відносин.

Отже, підсумовуючи проведене у даному підрозділі дослідження можемо зробити висновок про те, що процес становлення та розвитку інституту юридичної відповідальності у вітчизняному трудовому праві був доволі цікавим та неоднозначним. Його найголовнішою особливістю є те, що тривалий час цей інститут не мав яскраво вираженої трудово-правової природи, оскільки постійно переплітався то із відносинами цивільно-правового характеру (на зорі виникнення трудового права – кінець першої початок другої половини XIX ст.), то частково виконував завдання адміністративного і кримінального переслідування (період політики «воєнного

---

<sup>105</sup> Кожушко С. І. вказана праця. – С. 48.

<sup>106</sup> Там само. – С. 49.

комунізму», а також із початку 30-х по другу половину 50-х років XX століття). Врешті-решт, починаючи із 70-х років XX століття, юридична відповідальність почала оформлюватися як повноцінний, самостійний інститут саме трудової галузі права. Сформувалися два її основні різновиди: дисциплінарна та матеріальна відповідальність, були визначені правові засади та механізми їх функціонування. Втім сучасні умови суспільного життя (політико-правові, соціально-економічні та ін.) вимагають подальшого розвитку інституту юридичної відповідальності у межах трудового права.

## **1.2. Стан науково-теоретичного дослідження проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві**

У попередньому підрозділі ми розглянули генезу юридичної відповідальності як юридичного інституту трудового права, тобто у ході дослідження ми акцентували увагу на нормативно-правових аспектах її формування і розвитку. Однак не менш важливим для проведення комплексного та змістовного аналізу особливостей юридичної відповідальності у сфері трудового права є з'ясування теоретичного підґрунтя даної проблеми. Адже стан наукового опрацювання того чи іншого правового питання, значним чином обумовлює рівень якості його законодавчого врегулювання.

Хоча науковий інтерес до відповідальності у трудовому праві почав виникати у першій половині XX століття, перші масові обговорення проблематики трудового права взагалі та відповідальності у його межах розпочалися після прийняття Кодексу законів про працю 1922 року. Слід зазначити, що його попередник – Кодекс законів про працю 1918 року не отримав якогось значного аналізу з боку дослідників. Однак, попри те, що нове законодавство про працю привернуло багатьох дослідників, як такого глибокого комплексного аналізу воно не зазнало, оскільки спроба критики тих чи інших положень викликала негативну реакцію з боку влади і розцінювалися як замах на існуючий режим. Для автора критичного матеріалу це могло закінчитися звинуваченням у контрреволюційній діяльності з трагічними наслідками<sup>107</sup>. С. І. Кожушко зазначає, що

---

<sup>107</sup> Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /



ідеологічний тиск негативно вплинув і на наукову роботу таких вчених, як А. Вінніков<sup>108</sup>, Ю. Грозний<sup>109</sup>, А. Герценштейн<sup>110</sup>, Г. Москаленко<sup>111</sup> та ін. Трагедія цих видатних науковців пояснюється тим, що свої дослідження вони проводили тільки у рамках дозволеного владою. В таких умовах науковці змушені були підтримувати критику тих поглядів, які суперечили «партійній лінії». Головною метою наукових «пошуків» того часу було підтвердження правильності встановленого владою порядку на виробництві і обґрунтування впровадження соціалістичного змагання<sup>112</sup>. У зв'язку із такою політичною ситуацією – в умовах жорсткого ідеологічного тиску з боку правлячої еліти більшість радянських дослідників у період із 30-х по кінець 60-х років займалися переважно тим, що обґрунтовували необхідність зміцнення трудової дисципліни з метою підвищення якості та ефективності виробництва. Характерним для тогочасних наукових поглядів на відповідальність у трудовому праві було те, що автори визначаючи її як виховний так і стимулюючий засіб, втім наголошували на необхідності посилення покарань за порушення трудової дисципліни, як неодмінну запоруку ударницької праці. Так, скажімо, І. С. Войтинський, пропонуючи спиратися тільки на переконання як на єдиний фактор впливу на дисципліну праці, ідеалізує існуючі реалії та робить спробу обґрунтувати доцільність введення більш жорстоких форм карального впливу на порушників дисципліни праці<sup>113</sup>. Правник відмічає, що соціалістичні змагання й ударництво підводять базу переконання під більш високий рівень вимог трудової

---

Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 35.

<sup>108</sup> Винников А. Учет и планирование производительности труда / Винников А. // Журнал План. – 1934. – №9. – С. 159-165.

<sup>109</sup> Грозный Ю. Первые итоги предприятий Сталинграда / Грозный Ю. // Вопросы профдвижения. – 1934. – № 8–9. – С. 63-72.

<sup>110</sup> Герценштейн А. Освоение новой техники и производительности общественного труда // Проблемы экономики. – 1935. – №2. – С. 89-102.

<sup>111</sup> Москаленко Г. Новые формы соцсоревнования и ударничества / Москаленко Г. // Партийное строительство 1932. – №5-6. – С. 60- 62.

<sup>112</sup> Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – С. 36.

<sup>113</sup> Там само.

дисципліни, і на цій основі зміцнює заходи правового примусу проти порушників дисципліни праці<sup>114</sup>.

Цікавим є також те, що виправдовуючи запровадження більш жорстких покарань за порушення трудової дисципліни, ряд дослідників, втім зауважували, що необхідно більш якісного забезпечення трудових прав слабкої сторони трудового договору, тобто найманих працівників. Приміром, П. Д. Каменська стверджувала, що правовою основою створення особливого трудового Кодексу є необхідність забезпечити економічно слабку сторону трудових відносин<sup>115</sup>.

Більш глибокий та змістовний підхід до наукового опрацювання відповідальності у контексті трудового права почав розвиватися із кінця 50-х років. Для даного періоду характерним є те, що дослідники починають розглядати дисципліну праці вже як окремий інститут трудової галузі права. Зокрема, О. А. Абрамова у своєму дослідженні, присвяченому дисципліні праці в СРСР, пише, що в самостійний розділ трудового права «дисципліна праці» повинні включатися: норми, що встановлюють внутрішній трудовий розклад, що визначають координацію в спільній колективній праці і субординацію між керуючими і керованими шляхом закріплення загальних і спеціальних трудових обов'язків робітників (службовців) і адміністрації, правил поведінки в процесі виконання таких обов'язків, визначеного трудового режиму на підприємстві (в установі); норми, пов'язані із застосуванням заходів заохочення за успіхи в праці, за зразкове виконання своїх зобов'язань, що стимулюють дисципліновану працю і досягнення в роботі; норми, що регулюють умови і форми безпосереднього впливу органів управління підприємств та громадськості і на порушників трудової дисципліни, тобто правові встановлення, пов'язані з притягненням до відповідальності за порушення дисципліни (до дисциплінарної, матеріальної та громадської)<sup>116</sup>.

У центрі уваги стояло питання про те, чи є матеріальна відповідальність окремим інститутом трудового права, або ж

---

<sup>114</sup> Войтинский И. Регулирование труда и трудовое право на современном этапе / Войтинский И. // Советское государство и революция права. – 1930. – № 8–9. – С. 143.

<sup>115</sup> Каминская П. Д. Очерки трудового права. – М. : Госюриздат, 1927. – С. 135.

<sup>116</sup> Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М., «Юридическая литература», 1969. – С. 14-15.

вона виступає поряд із дисциплінарною відповідальністю частиною єдиного інституту трудової дисципліни, а отже немає потреби у виокремленні першої (тобто матеріальної відповідальності) в окремий розділ особливої частини трудового права і законодавства? Деякі тодішні дослідники (Н. І. Бородіна, Л. М. Гладкова, І. А. Тищенко, З. К. Симорот, Є. А. Монастирський, І. А. Тищенко та ін.) висловлюючи думку про те, що матеріальна відповідальність є окремим самостійним інститутом трудового права, обґрунтовували свою позицію тим, що: по-перше, інститут матеріальної відповідальності як правове встановлення носить комплексний характер, оскільки: а) виконує три нерозривно пов'язані функції: правовідновлюючу – відшкодування збитку, превентивну – попереджувальну і охоронну (гарантії проти необґрунтованих і надмірних утримань із зарплати); б) містить в собі матеріальні і процесуальні норми, що регулюють процес залучення до відповідальності; по-друге, підставою виникнення матеріальної відповідності як наслідку застосування заходів відшкодування збитку (правоохоронного правовідношення по відшкодуванню шкоди) служить правопорушення, що виразилося у винному, протиправному заподіянні майнової шкоди робітником або службовцем підприємству (закладу), з яким він перебуває в трудових правовідносинах<sup>117</sup>.

Такий підхід заперечує О. А. Абрамова, яка пише, що представляється невірною наукова позиція, що висловлюється в юридичній літературі, відповідно до якої визнається самостійність інституту матеріальної відповідальності, відособленість його норм від інших норм трудового права, і зокрема від дисципліни праці. На думку дослідниці матеріальну відповідальність безперечно слід розглядати як самостійний вид юридичної відповідальності, а не як різновид дисциплінарної відповідальності. Однак визнання матеріальної відповідальності самостійним видом не означає віднесення її до окремого розділу особливої частини трудового права. О. А. Абрамова наголошує, що усі вищенаведені риси матеріальної відповідальності підтверджують її самостійність як особливого виду відповідальності по трудовому праву, відмінного від дисциплінарної та від цивільно-правової відповідальності, хоча між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю багато спільного, що відзначають і прихильники самостійності

---

<sup>117</sup> Абрамова А. А. Вказана праця. – С. 15, 17-18.

останньої як правового інституту<sup>118</sup>. До спільних ознак між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю науковець включила те, що: а) вони мають один суб'єкт трудових правовідносин – орган, що очолює підприємства (установи), який, як правило, своєю владою може спонукати іншого суб'єкта трудових правовідносин (робочого, службовця) до належного виконання трудових обов'язків; б) обидва види відповідальності встановлені за невиконання трудових обов'язків, тобто за порушення трудової дисципліни, але підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності ширше, так як не вимагають наявності майнової шкоди; в) обидва види відповідальності як правові встановлення виконують превентивну функцію, яка забезпечує дисциплінуючий вплив на членів колективу і на порушників трудової дисципліни; г) в правових установленнях містяться норми матеріального і процесуального характеру; г) деякі заходи дисциплінарної відповідальності за своїми наслідками для працівника близькі до матеріальної відповідальності, оскільки пов'язані з обмеженням матеріальних інтересів<sup>119</sup>.

Що ж стосується різниці між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю, то О. А. Абрамова вважає, що вона проявляється в характері і складі порушень, у меті і в заходах відповідальності, в порядку залучення до неї; в правових наслідки притягнення до відповідальності<sup>120</sup>. Далі правниці зазначає, що наявність спільного між двома видами відповідальності показує нерозривний зв'язок їх з дисципліною праці. Отже, всі засоби правового впливу на керований суб'єкт суспільно-трудова відносин з метою підтримання трудової дисципліни і її зміцнення повинні бути об'єднані разом в одному комплексному розділі трудового права «Дисципліна праці». Комплексний характер проявляється, по-перше, у включенні в нього трьох різних за характером норм: що встановлюють внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки і режим їх виконання, стимулюють і заохочують зразкове виконання трудових обов'язків, охоронних, що визначають заходи відповідальності за порушення трудових обов'язків (дисциплінарну, матеріальну, громадську); по-друге, в тому, що

---

<sup>118</sup> Там само. – С. 17-18.

<sup>119</sup> Абрамова А. А. Вказана праця. – С. 18-19.

<sup>120</sup> Там само. – С. 19.

переважна кількість названих норм знаходить закріплення в багатьох розділах (умовно – інститутах) трудового права<sup>121</sup>.

Означена наукова позиція, відповідно до якої матеріальна відповідальність, хоча і є окремим різновидом юридичної відповідальності, втім має розглядатися в межах інституту дисципліни праці, може бути виправдана тим, що автор веде мову, переважно, тільки про матеріальну відповідальність працівників. Тобто будь-які дії працівника, що порушують нормальний режим роботи підприємства (установи, організації), незалежно від того супроводжувалися вони завданням останньому матеріальної шкоди чи ні, мають розцінюватися як порушення дисципліни праці.

На нашу думку більш переконливою, все ж таки, виглядає позиція тих дослідників, які наполягали на самостійності інституту матеріальної відповідальності, особливо враховуючи той факт, що все частіше у наукових колах почали лунати думки про те, що важливим елементом даного інституту є матеріальна відповідальність підприємства (установ, організації) перед працівником за завдану йому шкоду під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Доречи, одним із перших у радянському трудовому праві питання матеріальної відповідальності роботодавців підняв М. Й. Бару<sup>122</sup>.

До активного обговорення науковцями проблематики відповідальності роботодавців, також спонукала стаття Р. З. Лівшиця «Відповідальність за пошкодження здоров'я робітників і службовців у радянському праві», в якій на основі нового нормативного матеріалу було спеціально поставлено питання про трудову природу відповідальності підприємства за ушкодження здоров'я працівника.<sup>123</sup>

Одну із найбільш послідовних та змістовних наукових точок зору щодо необхідності виокремлення матеріальної відповідальності у межах трудового права в окремий інститут висловлювали Л. О. Сироватська та П. Р. Стависський. Перша зокрема наголошувала на тому, що дисциплінарна відповідальність в системі законодавства (Основ і кодексу)

---

<sup>121</sup> Там само. – С. 19-20.

<sup>122</sup> Бару М. И. Регрессные обязательства в трудовом праве / Бару М. И. – М. : «Юрид. лит.» 1962. – С. 23, 51, 57.

<sup>123</sup> Лившиц Р. З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве / Лившиц Р. З. // Советское государство и право. – 1964. – № 5. – С. 104-109.

займає те місце, яке вона і повинна займати в системі права. Іншими словами, в трудовому праві є відповідний інститут, а в законодавчих актах відповідна глава. З матеріальною відповідальністю, відмічає дослідниця, інша справа<sup>124</sup>. Норми, що встановлюють матеріальну відповідальність робітників і службовців, являють собою самостійний правовий інститут, а норми, що передбачають матеріальну відповідальність підприємств, установ, організацій, за ушкодження здоров'я працівника – частина інституту охорони праці, норми матеріальної відповідальності підприємства в разі порушення права працівника на працю – частина інституту трудових спорів, норми, що вказують на можливість примусового відновлення порушених прав працівника (відмова в оплаті понаднормової роботи і т. п.), з огляду на відновний характер їх санкцій, повинні, на думку Л. А. Сироватської, залишатися в рамках того інституту, норми якого порушено<sup>125</sup>. П. Р. Стависський підтримав означену позицію Л. А. Сироватської. При цьому він справедливо зауважує, що в останньому випадку мова йде не про матеріальну відповідальність, а про заходи захисту суб'єктивних прав. Санкції такого роду, пише він, повинні залишатися в рамках кожного об'єкту того інституту трудового права, що охороняється ними. Заходи захисту не вносять нічого нового в порушений обов'язок, не передбачають ніяких додаткових покладань, ніяких нових обов'язків, крім виконання порушених. Вони обмежуються застосуванням примусових заходів для виконання того ж порушеного обов'язку. Порядок застосування заходів захисту гранично спрощений у порівнянні з заходами відповідальності. Все це свідчить про те, що немає ніяких підстав для виділення заходів захисту в особливий інститут трудового права і окрему главу трудового законодавства<sup>126</sup>.

Окрему увагу П. Р. Стависський приділяє матеріальній відповідальності роботодавців. Він зазначає, що тут, на відміну від інституту матеріальної відповідальності працівників і службовців, є ряд проблем. Справа у тому, що статті, що регулюють матеріальну відповідальність підприємства за порушення права працівника на працю, знаходяться у главі Основ законодавства про працю та кодексів про трудові

---

<sup>124</sup> Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – С. 160.

<sup>125</sup> Стависский П. Р. Вказана праця. – С. 160-161.

<sup>126</sup> Там само.

суперечки (статті про матеріальну відповідальність за незаконне відсторонення від роботи і за незаконну відмову в прийомі на роботу взагалі відсутні). Норми, що регулюють матеріальну відповідальність підприємства за заподіяння смерті або ушкодження здоров'я працівника, знаходяться в главі Основ і кодексів про охорону праці, в цивільному законодавстві, в окремому підзаконному акті. Правових положень про відповідальність підприємства в інших випадках (за незабезпечення збереження одягу працівника, видачу невірних документів про роботу робітника або службовця і т. ін.) в трудовому праві немає взагалі. Немає і загальної норми про матеріальну відповідальність підприємства<sup>127</sup>.

У зв'язку із цим П. Р. Стависький зазначає, що матеріальна відповідальність підприємства повинна перетворюватися в загальну санкцію за будь-які порушення обов'язків підприємства в трудових правовідносинах, те ж саме стосується матеріальної відповідальності робітників. Звідси, підсумовує науковець, представляється можливим створення єдиного інституту матеріальної відповідальності в трудовому праві. Він повинен включати обидві її частини: матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, і відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям<sup>128</sup>. Створення такого інституту, на думку автора, дозволить, по-перше, детально регулювати матеріальну відповідальність підприємства у всіх необхідних випадках з відповідними відмінностями від цивільного права, а по-друге, створити норми-принципи і умови матеріальної відповідальності в трудовому праві в цілому і матеріальної відповідальності підприємства зокрема, враховуючи її особливості в порівнянні з матеріальною відповідальністю працівника. У матеріальній відповідальності робітників і службовців ці питання в основному вирішені<sup>129</sup>.

З метою вирішення питання про законодавче врегулювання обох проявів матеріальної відповідальності в межах одного правового інституту, науковець вважає за доцільне видати Положення про обов'язкову матеріальну відповідальність підприємств, установ, організацій та їх працівників за заподіяну шкоду на заміну чинного на той час, яке передбачало

---

<sup>127</sup> Ставиский П. Р. Вказана праця. – С. 162.

<sup>128</sup> Там само. – С. 163

<sup>129</sup> Там само.

матеріальну відповідальність тільки працівників. Також, на думку П. Р. Стависського, слід в загальносоюзне законодавство про працю і Загальну частину кодексів республік внести норму про обопільну матеріальної відповідальності підприємства і працівників. В Особливу ж частина кодексів відповідно доцільно включити у вигляді двох глав всі норми, що детально регулюють матеріальну відповідальність підприємства і працівників на основі зазначеного вище Положення<sup>130</sup>.

Варто відмітити, що пропонуючи власний підхід до вирішення проблеми нормативно-правового врегулювання матеріальної відповідальності, П. Р. Стависський припускає й можливість реалізації точки зору, що була з цього приводу запропонована Л. О. Сироватською, за якою норм про матеріальну відповідальність підприємства можна закріпити й у тих інститутах, в яких вони нині перебувають, і у відповідних розділах Основ і кодексів законів про працю. Однак необхідно, щоб даний підхід був послідовно витриманий в законодавстві щодо всіх випадків матеріальної відповідальності підприємства<sup>131</sup>. Разом з тим, П. Р. Стависський критикує таку позицію Л. О. Сироватської і зазначає, що вона містить ряд недоліків. По-перше, фіксуючи цей стан справ, Л. О. Сироватська не враховує необхідність відповідно до ст. 58 Конституції СРСР послідовно реалізувати в трудовому праві принцип матеріальної відповідальності підприємства у всіх випадках заподіяння майнової шкоди працівнику в зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. По-друге, вона відриває матеріальну відповідальність підприємства від матеріальної відповідальності робітників і службовців, хоча, як було показано, що це дві частини матеріальної відповідальності в трудовому праві. По-третє, при запропонованому нею розміщенні норм, що регулюють матеріальну відповідальність підприємства, не створюється передумов для вироблення загальних її положень, уніфікації умов і способів відшкодування шкоди<sup>132</sup>.

Увесь послідовний розвиток, як правової думки, так і законодавства, в цілому підтвердив правоту тих дослідників, які виокремлювали матеріальну відповідальність в самостійний інститут трудового права і законодавства. Хоча, слід зазначити,

---

<sup>130</sup> Стависский П. Р. Вказана праця. – С. 164-165.

<sup>131</sup> Там само. – С. 162.

<sup>132</sup> Там само.



що питання матеріальної відповідальності роботодавців і досі не має належного рівня нормативно-правового врегулювання та яскраво відображає суттєву невідповідність у ряді аспектів системи вітчизняного трудового законодавства системі відповідної галузі права. Втім, на наше переконання, у контексті даного дослідження набагато важливішим буде відмітити навіть не те, що матеріальна відповідальність в ході означеної наукової дискусії інституціонально відмежувалася від дисциплінарної, а те, що фактично було сформоване теоретичне підґрунтя для об'єднання дисциплінарної та матеріальної відповідальності у межах єдиного загального поняття «трудо-правова відповідальність». Адже і О. А. Абрамова, і Л. О. Сироватська, і П. Р. Ставиский, а також багато інших дослідників наполягали на тому, що у межах трудового права матеріальна відповідальність має трудо-правову природу. Не згодні з такою позицією були, переважно правники-цивілісти. Так, скажімо, В. Рахмілович, досліджуючи правові підстави цивільної відповідальності, зазначав, що останню тягне будь-яке протиправне заподіяння майнової шкоди, незалежно від того, який характер протиправності, нормою якої галузі права встановлено заборону вчинення тієї дії, якою заподіяно майнову шкоду. Необхідно лише, щоб порушена норма була спрямована на охорону зачепленого інтересу<sup>133</sup>. При цьому дослідник визнавав, що специфіка трудових відносин з необхідністю виводить деякі аспекти матеріальної відповідальності за межі регулятивного впливу цивільного права, однак за своєю природою ця відповідальність все одно залишається цивільно-правовою.

В. Т. Смирнов, категорично заперечував можливість визнання трудо-правового характеру матеріальної відповідальності до трудового права<sup>134</sup>. Аналізуючи зобов'язання, що виникають в наслідок заподіяння шкоди, відмічав, що відповідальність робітників і службовців за шкоду,

---

<sup>133</sup> Рахмилович В. А. О противоправности как основании гражданской ответственности / В. А. Рахмилович. // Советское государство и право. – 1964. – № 3. – С. 53 – 62 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1145920>.

<sup>134</sup> Смирнов В. Т. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву / В. Т. Смирнов // Вестн. Ленингр. ун-та. – 1963. – № 17. – Серия филос., экон. и права. – Вып. 3. – С. 91.

заподіяну ними організації під час виконання ними своїх службових (трудових) обов'язків, належить до широко відомої цивільному праву договірної відповідальності, яка має лише свої особливості нормативного регулювання<sup>135</sup>.

На думку С. М. Братуся майнова відповідальність по своєму джерелу і обґрунтуванню є цивільно-правовою. Ніякі суб'єктивні фактори (чинники) не можуть похитнути об'єктивну основу, що витікає із компенсаційної природи цієї відповідальності, хоча і можуть звужити або розширити обсяг цієї відповідальності. Тому, підсумовує науковець, майнова відповідальність в трудовому праві — це різновид цивільно-правової відповідальності<sup>136</sup>.

В цілому головними аргументами прибічників даної точки зору було те, що відповідальність:

- настає в результаті заподіяння майнової шкоди;
- виникає та реалізується у межах договірних відносин.

Очевидно, що такі аргументи є доволі сумнівними, адже відповідальність за майнову шкоду передбачається й нормами інших галузей права, при цьому відносини, які виникають в ході реалізації цих норм, можуть суттєво відрізнятися за своїм характером від цивільно-правових. Що ж стосується договірних відносин, то у межах трудового права вони виникають на підставі трудового, а не цивільно-правового договору. В цілому, як слушно зазначав П. Р. Стависський, тогочасні твердження про цивільно-правову природу матеріальної відповідальності в трудовому праві — це швидше данина традиції, яка не враховує тенденцію розвитку галузей права і вже сформованого (а в деяких випадках такого, що формується) положення. В даний час можна зробити висновок, пише він, що в ряді регулятивних галузей права склалася (або складається) своя галузева матеріальна відповідальність, що регламентується нормами цієї галузі права і володіє своєю специфікою, що відрізняє її від цивільно-правової матеріальної відповідальності<sup>137</sup>. Слід відмітити, що П. Р. Стависський був абсолютно переконаним у трудо-правовій природі матеріальної відповідальності, що

---

<sup>135</sup> Смирнов В. Т. Обязательства, возникающие из причинения вреда / В. Т. Смирнов. — Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1973. — С. 48-52.

<sup>136</sup> Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории / С. Н. Братусь. — М., Юридическая литература, 1976. — С. 157.

<sup>137</sup> Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. — Киев, Одесса : Вища шк., 1982. — С. 27.

виникає у межах трудових правовідносин. На його думку це обумовлюється самим характером даних правовідносин, специфікою тих обов'язків, що порушуються<sup>138</sup>.

За висловом В. С. Андрєєва матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин входить в предмет трудового права. Останнє регулює лише відшкодування того матеріального збитку, який виник у зв'язку з діями, що складають зміст трудових відносин<sup>139</sup>. Подібну точку зору висловлювало й ряд інших радянських дослідників із галузі трудового права, а саме Л. Я. Гінцбург, О. І. Процевський, З. К. Симорот.

Цікаво, що жоден із тих радянських дослідників, які наполягали на тому, що матеріальна відповідальність у межах трудових відносин, як і дисциплінарна, має трудо-правову природу, не запропонував визначення такого узагальнюючого поняття як «трудо-правова відповідальність» або «відповідальність у трудовому праві». Хіба що слід відзначити вислів П. Р. Стависського, який зазначив, що відповідальність у трудовому праві – це збірне, узагальнююче поняття, наукова абстракція, що включає дисциплінарну та матеріальну відповідальності<sup>140</sup>.

Протягом 80-х – 90-х років ХХ століття якихось суттєвих зрушень чи змін у наукових поглядах на проблематику відповідальності не відбулося. Російська дослідниця О. І. Карпенко, аналізуючи дисциплінарну відповідальність працівника у трудовому праві, відмічає, проблеми відповідальності в трудовому праві постійно перебували в центрі уваги вчених-юристів, хоча в 80-ті роки вже минулого століття вийшло не так багато монографічних досліджень, однак, починаючи з середини 90-х, інтерес до цієї теми знову зріс. Науковиця пояснює це тим, що в країні, на тлі ринкових перетворень, виникла необхідність перегляду характеру трудових правовідносин між роботодавцем і працівником. Жорстка конкуренція в економіці, різноманіття форм власності викликає необхідність розвитку нового, відмінного від соціалістичного типу, юридичного мислення, в тому числі, і по

---

<sup>138</sup> Стависский П. Р. Вказана праця. – С. 46.

<sup>139</sup> Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 4-9, 65.

<sup>140</sup> Стависский П. Р. Вказана праця. – С. 43.

відношенню до дисципліни праці<sup>141</sup>. Очевидно що це у повній мірі стосується й України.

Новий етап розвитку у нашій державі наукової думки у сфері трудового права розпочався після проголошення незалежності України та прийняття Основного закону держави – Конституції України. Тут слід зазначити, що в цілому проблематиці відповідальності у трудовому праві останні роки приділяється досить багато уваги, зокрема її розглядали Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, П. Д. Пилипенко, Ю. П. Дмитренко, В. В. Жернаков, В. Г. Короткін, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Однак означена проблема майже не отримала комплексного аналізу. Більшість фахівців зосереджують увагу або лише на окремих проявах відповідальності у трудовому праві: на дисциплінарній або на матеріальній (як працівників, так і роботодавців). Дуже багато уваги сьогодні приділяється спеціальній дисциплінарній відповідальності (державних службовців, співробітників прокуратури, правоохоронних органів, суддів, тощо): її правовим засадам та механізму реалізації, співвідношенню з іншими видами юридичної відповідальності, окрема адміністративною.

Відтак практично єдиним на сьогодні вітчизняним науковцем, який підійшов комплексно до дослідженням відповідальності у трудовому праві є В. С. Венедіктов. Він зазначав, що абсолютно необхідно здійснити всебічний аналіз, виявлення суті й особливостей юридичної відповідальності в трудовому праві, що важливо в плані підвищення її ефективності при впливі на трудові відносини демократичного суспільства для забезпечення правомірної поведінки, а також законності і порядку в процесі праці; необхідно для уточнення і додаткової аргументації двоаспектного поняття юридичної відповідальності в трудовому праві; для обґрунтування наукових підходів при дослідженні динаміки юридичної відповідальності для створення її нової концепції і єдиного галузевого інституту «Трудова юридична відповідальність»<sup>142</sup>. Правник наголошує на необхідності нового підходу до вдосконалення юридичної

---

<sup>141</sup> Карпенко О. И. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Карпенко Ольга Ивановна. – Москва, 2003. – С. 27.

<sup>142</sup> Венедиктов В. С. Проблеми відповідальності у трудовому праві : автореф. ... д-ра юрид. наук / 12.00.05 / Венедиктов В. С. – Київ, Київський університет імені Тараса Шевченка, 1994. – С. 4.

відповідальності в трудових відносинах демократичного суспільства і ринкової економіки, а також комплексного дослідження загальних проблем юридичної відповідальності з урахуванням стану науки і практики за нових умов господарювання. Наукове проникнення в суть юридичної відповідальності в трудовому праві, пише він, неможливе без аналізу зв'язків, що існують між теорією відповідальності, законодавством і практикою його застосування. Комплексний характер дослідження проявляється в зверненні до законодавства і літератури інших галузей права<sup>143</sup>. Враховуючи вищезазначене, автор у своєму монографічному дослідженні приділив увагу соціально-правовій характеристиці трудо-правової відповідальності, розглянув механізм її формування та реалізації, визначив основні аспекти подальшого розвитку інституту юридичної відповідальності у трудовому праві.

Отже, спираючись на проведенний у даному підрозділі аналіз наукового підґрунтя відповідальності у трудовому праві, можемо стверджувати, що, незважаючи на те, що її проблематика вивчається вже більше 70 років, чітко сформованого підходу до того, що являє собою трудо-правова відповідальність, які її характерні властивості, в чому полягає її відмінність від інших видів юридичної відповідальності, а також зв'язок із ними, досі немає. Ми ні в якому разі не применшуємо значення тих наукових досліджень, що були проведені, як за часів радянської влади, так і вже у незалежній Україні. Однак, відсутність сформованого комплексного бачення природи, змісту та особливостей трудо-правової відповідальності, значно ускладнює вироблення її нової концепції. Такий стан справ вимагає здійснення подальшого, більш глибокого та змістовного дослідження у даній сфері.

### **1.3 Правова природа та суттєві ознаки юридичної відповідальності в трудовому праві**

Право на труд є одним із беззаперечних та невід'ємних прав людини. В Україні воно гарантується Конституцією, відповідно до статті 43 якої кожен має право на працю, що

---

<sup>143</sup> Венедиктов В. С. Проблеми відповідальності у трудовому праві : автореф. ... д-ра юрид. наук / 12.00.05 / Венедиктов В. С. – Київ, Київський університет імені Тараса Шевченка, 1994. – С. 4.

включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється<sup>144</sup>. Найбільша група відносин, що складаються в наслідок реалізації особами свого права на працю, регламентуються нормами трудового права, яке являє собою об'єктивно відокремлену систему взаємопов'язаних правових норм, що регулюють суспільні трудові та пов'язані з ними відносини суспільної організації праці з приводу реалізації громадянами їх права на працю та застосування найманої праці на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності з поєднанням суспільних колективних та особистих інтересів їх суб'єктів<sup>145</sup>. Загальна мета трудового права полягає у забезпеченні консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян України<sup>146</sup>. У більш вузькому, суто юридичному розумінні, метою трудового права є впорядкування нормами права суспільних відносин, що виникають із приводу застосування здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо пов'язаних із трудовими<sup>147</sup>.

Для підтримки та охорони встановленого у сфері трудових відносин правового порядку, нормами трудового права передбачені відповідні юридичні засоби, одним із головних серед яких є юридична відповідальність.

Аналізуючи соціально-правову природу відповідальності слід відзначити, що дана категорія хоча й є однією із ключових для правознавства, втім вона, як справедливо відмічає О. Іванченко, притаманна не лише праву, але й філософії, етиці, соціології, психології. При цьому зрозуміло, що кожна галузь

---

<sup>144</sup> Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1996. – № 30. – Ст. 141.

<sup>145</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 39. – Бібліогр. в кінці розділів.

<sup>146</sup> Венедиктов В. С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники. – К. : Істина, 2008 рік. – 384 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zaochka.net/catalog\\_p\\_6\\_p\\_4\\_p\\_2.html](http://zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_2.html).

<sup>147</sup> Там само.

знань вивчає відповідальність у тому аспекті, який визначається предметом її дослідження<sup>148</sup>. Схожу точку зору висловлює й Є. А. Агеев, який наголошує на тому, що відповідальності є багатомірним, поліструктурним, багатосутнісним регулятором, сутність та природа якого на всіх стадіях існування суспільства вивчається різними галузями наук, головним чином, в рамках предмета кожної науки<sup>149</sup>.

Враховуючи зазначене, вважаємо, що доречним буде розпочати дослідження із встановлення лексичного значення слова «відповідальність».

Відповідно до тлумачних словників української та російської мови даний термін може мати наступний зміст:

- покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, за чийсь дії, вчинки, дії;

- серйозність, важливість справи, моменту;

- обов'язкову поруку під страхом відповіді, стягнення;

- необхідність давати звіт собі у своїх діях, вчинках;

обов'язок відповідати за свої дії, вчинки, бути відповідальним за них та їх наслідки<sup>150</sup>.

Задля більш змістовного розуміння сутності досліджуваного питання звернемося до філософського тлумачення відповідальності, адже як слушно пише В. В. Похмелкін, що коріння юридичної відповідальності слід шукати не в законодавстві, а в сутності, змісті і структурі пануючих суспільних відносин, що виходить за рамки безпосереднього предмету правознавства. Саме тому вирішення проблеми юридичної відповідальності має спиратися на філософське розуміння категорії «соціальної відповідальності»<sup>151</sup>. І. Т. Фролов та А. А. Гусейнов також акцентують увагу на філософському аспекті відповідальності,

---

<sup>148</sup> Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми / Іванченко О. // Право України. – № 1. – 2006. – С. 60.

<sup>149</sup> Агеев Е. А. Юридическая ответственность в государственном управлении: (Социально-правовой аспект) / ЛГУ. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990. – С. 5.

<sup>150</sup> Словник Української мови в 11 т. (1970-1980 рр.), т.1, «А-В». – К. : «Наукова думка», 1970. – С. 620; Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 177; Большой толковый словарь русского языка / Ред. Кузнецов С.А. . – СПб. : Норинт, 2000. – С. 740.

<sup>151</sup> Похмелкин В. В. Социальная справедливость и уголовная ответственность / Похмелкин В. В. – Красноярск : Изд-во Красноярского ун-та, 1990. – С. 25.

зокрема вони пишуть, що категорія «відповідальності» включає у себе філософську та соціологічну проблему співвідношення здатності та можливості людини виступати в якості суб'єкта своїх дій та більш конкретні питання щодо: здатності людини свідомо (добровільно) виконувати певні вимоги і виконувати поставлені перед ним завдання; здійснювати правильний моральний вибір; досягати певного результату, а також пов'язані із цим питання правоти та винуватості людини, можливості схвалення або засудження його вчинків, винагородження або покарання<sup>152</sup>. На думку філософів відповідальність – категорія етики та права, яка відображає особливе соціальне та морально-правове відношення особистості до інших людей, суспільства (людства в цілому), яке характеризується виконанням свого морального обов'язку та правових норм<sup>153</sup>.

Л. Ф. Ільчев та інші автори «Філософського енциклопедичного словника» розуміють відповідальність як філософсько-соціологічне поняття, що відображає об'єктивний, історично конкретний характер взаємовідносин між особистістю, колективом, суспільством з погляду свідомого здійснення пред'явлених до них взаємних вимог. У індивіда відповідальність формується як результат тих зовнішніх вимог, які до нього пред'являє суспільство, клас, даний колектив. Сприйнятті індивідом, вони стають внутрішньою основою мотивації його відповідальної поведінки, регулятором якої служить совість<sup>154</sup>.

Отже відповідальність, як суто соціальне явище, має зовнішній та внутрішній аспекти. Перший, тобто зовнішній аспект, виявляється у наявності певних вимог, що ставляться суспільством (соціальною групою) перед особою, і змушують останню будувати свою поведінку у відповідності до цих вимог. Другий, внутрішній аспект, відображає рівень сприйняття особою цих вимог та її готовність слідувати їм, виконувати їх. З цього приводу доречним буде відзначити думку, яку висловила Н. В. Гришина, що відповідальність як внутрішня особливість індивіда – складне в структурному відношенні явище, яке включає: а) усвідомлення необхідності діяти згідно з

---

<sup>152</sup> Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Республика, 2001. – С. 403.

<sup>153</sup> Там само.

<sup>154</sup> Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М.: Сов. Энциклопедия, 1983. – с. 468.



суспільними вимогами та нормами як соціальними цінностями; б) усвідомлення своєї соціальної цінності і суспільної ролі; в) передбачення наслідків вибору рішення, дій; г) критичність і постійний контроль за своїми діями, нагляд за їх наслідками для інших; д) реалізацію в об'єктивному світі; е) самооцінку; ж) готовність відповідати за свої вчинки; з) соціально-відповідальну діяльність<sup>155</sup>. Також у даному контексті доречним буде відзначити думка О. Ф. Плахотного, який відмічає, що відповідальності об'єднує дві її форми: 1) відповідальність як реакція (система відповідей) суспільства на поведінку індивіда (суспільна відповідальність); 2) відповідальність як система відповідей індивіда, особистості на вимоги суспільства (особиста відповідальність)<sup>156</sup>.

Історично відповідальність виникла як засіб усунення неузгодженості, дезорганізації, анархії та свавілля в суспільному житті, «зняття» суперечностей та конфліктів<sup>157</sup>. В. С. Прохоров підкреслює, що саме потреба в регуляції виявляється первинною соціальною генералізованою потребою, так як виступає в якості способу подолання можливих суперечностей між особистістю та суспільством, між інтересами окремих членів суспільства<sup>158</sup>. У зв'язку із цим доречним буде поглянути на зміст поняття «соціальна відповідальність».

Т. О. Чепульченко у своєму дослідженні присвяченому поняттю та сутності соціальної відповідальності пише, що вона (соціальна відповідальність) є найважливішим елементом взаємозв'язку особи та суспільства, вона здійснює функцію регуляції поведінки індивіда відповідно до вимог суспільства<sup>159</sup>. З точки зору Л. І. Білецької соціальну відповідальність – це обов'язок особистості (що виражає об'єктивно необхідне

---

<sup>155</sup> Гришина Н. В. Соціально-правовий аспект адміністративної відповідальності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Гришина Наталія Вікторівна. – Х. : ХНУВС, 2007. – С. 29.

<sup>156</sup> Липинский Дмитрий Анатольевич. Общая теория юридической ответственности : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. – Самара, 2004. – С. 21.

<sup>157</sup> Прохоров В. С. Преступление и ответственность / Прохоров В. С. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1984. – С. 107.

<sup>158</sup> Прохоров В. С. Преступление и ответственность / Прохоров В. С. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1984. – С. 107.

<sup>159</sup> Чепульченко Т. О. Соціальна відповідальність: поняття та сутність // Чепульченко Т. О. // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. – 2010. – № 1 (5). – С. 137–142 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/6088/1/10%20-%201%285%29%20-%2023.pdf>.

відношення між нею і суспільством) оцінювати свої наміри і здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку, а в разі порушення їх (прояви безвідповідальності) обов'язок дати звіт суспільству і піддатися громадському осуду (заходам громадського примусу) або покаранню (заходів державного примусу) за антисуспільний вчинок<sup>160</sup>. О. Іваненко зауважує на тому, що соціальна відповідальність є формою взаємозв'язку особи та суспільства. Автор зазначає, що вона регулює поведінку індивіда відповідно до його вимог. Відповідальність виникає в результаті соціальної необхідності узгодження поведінки людини із системою суспільних відносин як сфера меж, рамок необхідної поведінки людини, вимог суспільства до індивіда, як невідворотність відповідальності за свою поведінку перед особою чи організацією, котрі мають на це право<sup>161</sup>.

Г. Тунгалаг розуміє соціальну відповідальність як соціальне відображення об'єктивних відповідальних залежностей в різних системах громадської регуляції, як здатність суб'єкта передбачити результат своєї діяльності не тільки в своїх інтересах, а й в інтересах суспільства»<sup>162</sup>. Р. Л. Хачатуров і Р. Г. Ягутян характеризують соціальну відповідальність як дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм, а у випадках безвідповідальної поведінки, яка не узгоджується із приписам цих норм, і порушує громадський порядок, зазнання винним позбавлень особистого або майнового характеру<sup>163</sup>. А. М. Михненко, розглядаючи поняття суспільної відповідальності пише, що вона характеризує ступінь відповідності дій суб'єктів суспільства (особистостей, соціальних груп, держави) взаємним вимогам, чинним правовим та іншим суспільним нормам, загальним інтересам. Суспільна відповідальність, наголошує дослідник, є засобом

---

<sup>160</sup> Общая теория юридической ответственности : монография / Липинский Д. А., Хачатуров Р. Л. – С.Пб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – С. 20.

<sup>161</sup> Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми / Іванченко О. // Право України. – № 1. – 2006. – С. 60.

<sup>162</sup> Тунгулан Г. Проблемы социальной ответственности: философский аспект : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.01 / / Г. Тунгулан ; АН СССР. Ин-т философии. – М., 1989. – С. 11.

<sup>163</sup> Хачатуров Р. Л. Юридическая ответственность / Хачатуров Р. Л., Ягутян Р. Г. – Тольятти : Международная академия бизнеса и банковского дела, 1995. – С. 22.

підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної справедливості, удосконалення суспільних відносин<sup>164</sup>. За Ю. С. Стребковим відповідальність являє собою соціальні встановлення до індивідів, які покликані забезпечити нормальне функціонування суспільства. Відповідальність, пише дослідник, виступає одним із компонентів вибору, направляючи вибір відповідно до належного.<sup>165</sup>

Отже, відповідальність виникла як об'єктивна потреба у забезпеченні врегулювання поведінки членів певної спільноти таким чином, щоб дії кожного із них належним чином співвідносилися із діями та інтересами інших членів цієї спільноти.

Узагальнюючи вищенаведені наукові погляди на категорію «соціальна відповідальність», можемо говорити про наявність двох основних підходів до її розуміння, а саме:

- позитивний, коли відповідальність характеризується як необхідність суб'єкта діяти згідно із існуючим соціальними нормами, правилами, узгоджувати свою поведінку із закріпленими у них вимогами;

- позитивно-негативний, за якого до зазначеного змісту позитивної відповідальності додається вказівка на те, що в разі невиконання особою соціальних вимог і приписів, які пред'являються до її поведінки суспільством, вона зазнає з боку останнього відповідного впливу примусового характеру, що супроводжується настанням для цієї особи певних несприятливих наслідків. При цьому прибічники такого підходу як правило наголошують, що першочерговим тут є саме позитивний аспект, у той час як другий, тобто негативний, застосовується тільки як крайня міра, коли перший не призвів до настання бажаних результатів.

З появою держави і права соціальна відповідальність набула юридичної форми. З приводу того, що являє собою юридична відповідальність на сьогодні серед правників немає єдиної точки зору. П. Р. Стависський ще у 1978 році наголошував на тому, що визначення юридичної відповідальності відноситься

---

<sup>164</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 93-94.

<sup>165</sup> Стребков Ю. С. Нравственная ответственность и ее роль в регуляции поведения : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Ю. С. Стребков. – М., 1972. – С. 7-8.

до числа тих проблем, які породили безліч думок<sup>166</sup>. Також варто у даному контексті відмітити тезу, висловлену В. С. Венедиктовим, який зазначає, що передумови виникнення юридичної відповідальності і настільки широке розмаїття у вживанні категорії відповідальності (борг, обов'язок, покарання) викликає певний інтерес вчених, в тому числі й юристів. Література по загальній теорії права, присвячена поняттю відповідальності, досить значна, проте далеко не однакова за своїм змістом і науковими висновками<sup>167</sup>. Дослідник відмічає, що юристам ще не вдалося створити таку важливу для правової практики загальну теорію юридичної відповідальності. Можливо, такий стан пояснюється складністю самої проблеми і різнобічним підходом до її дослідження, а також широкої галузевої специфікою у вивченні категорії відповідальності<sup>168</sup>.

А. О. Абрамова відзначала, що відповідальність – складна суспільна категорія. Це поняття відомо не тільки окремим галузям права, а й марксистської етиці. В марксистській літературі юридична відповідальність розглядається як одна з форм соціальної відповідальності поряд з політичною і моральною відповідальністю. У відповідальності знаходить вираз негативна реакція радянського суспільства і держави на порушення юридичних, моральних або інших норм суспільної поведінки<sup>169</sup>.

І. С. Самощенко та М. Х. Фарукшин визначали юридичну відповідальність як державний примус до виконання вимог права, що містить осуд діянь правопорушника державою і суспільством<sup>170</sup>.

О. А. Лукашевич та Л. С. Явич пишуть, що юридична відповідальність являє собою різновид соціальної відповідальності, передбаченої санкціями норм права. Її специфічний характер проявляється в тому, що вона пов'язана з державним примусом і виступає юридичним обов'язком

---

<sup>166</sup> Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Ставиский П. Р. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – С. 7.

<sup>167</sup> Венедиктов, Валентин Семенович. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : КОНСУМ, 1996. – С. 28.

<sup>168</sup> Там само.

<sup>169</sup> А. А. Абрамова. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М., «Юридическая литература», 1969. – С. 131.

<sup>170</sup> Сущность юридической ответственности в советском обществе / Самощенко И. С., Фарукшин М. Х. – М. : Знание, 1974. – С. 6.

правопорушника зазнати позбавлення особистого і майнового характеру за таку, що дорікається з точки зору закону, поведінку.<sup>171</sup>

Цікаву, але доволі спірну, точку зору щодо розуміння сутності юридичної відповідальності сформулював С. М. Братусь. Свій підхід він пояснював тим, що сформулювати загальне поняття юридичної відповідальності, справедливе для кожної галузі права, можна тільки у тому випадку, якщо зосередити увагу на її аспекті, що характеризує відповідальність як реакцію на протиправні дії, незалежно від того, у якій сфері суспільного життя вони вчиняються та, нормами якого права забороняються. Загальним для будь-якого різновиду відповідальності є те, що вона спрямована на примус порушника до належного виконання обов'язків<sup>172</sup>. З такою позицією не погоджується В. С. Венедіктов, який відмічає, що юридична відповідальність – це виконання обов'язку не тільки на основі примусу. Юридична відповідальність – це правовий засіб, спрямований на забезпечення виконання обов'язків, договірних зобов'язань і т. д. Як будуть виконані зобов'язання або обов'язки, добровільно або в силу примусу, залежить від того, наскільки правильно і усвідомлено суб'єкт даних відносин сприйняв необхідність їх виконання, тобто від його правового стану. Юридична відповідальність реалізує своє призначення в тому, що вона забезпечила їх виконання: чи то шляхом позитивного аспекту, то чи негативного аспекту<sup>173</sup>.

За О. В. Грызун юридична відповідальність являє собою реалізацію санкції правової норми, яка полягає в настанні для правопорушника певних несприятливих наслідків матеріального, фізичного, психічного і морального характеру<sup>174</sup>. О. Ф. Скакун пише, що юридична відповідальність – це передбачені законом вид і міра державно-владного (примусового) зазнання особою втрат благ особистого,

---

<sup>171</sup> Лукашева Е. А. Право и социализм / Лукашева Е. А. Явич Л. С. – М. : Юрид. лит., 1982. – С. 137.

<sup>172</sup> Братусь С. Н. Спорные вопросы теории юридической ответственности / Братусь С. Н. // Советское государство и право. – 1973. – № 4. – С. 33.

<sup>173</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : КОНСУМ, 1996. – С. 45.

<sup>174</sup> Грызун Е. В. Правонарушение и юридическая ответственность в их соотношении : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Грызун Елена Вениаминовна. – Саратов, 2002. – С. 20.

організаційного і майнового характеру за вчинене правопорушення<sup>175</sup>. В. Л. Федоренко вважає, що відповідальність юридична – вид соціальної відповідальності, зміст якої передбачає негативну реакцію на правопорушення (делікт) і протиправну поведінку або діяльність суб'єктів (фізичних і юридичних осіб), які їх скоїли, з боку держави і суспільства та застосування державою до деліктоздатних суб'єктів відповідних санкцій<sup>176</sup>. На думку К. Г. Волинки юридичною відповідальністю є застосування до особи, що скоїла правопорушення, примусових заходів, передбачених санкцією порушеної норми, у встановленому для цього процесуальному порядку від імені держави і на підставі закону<sup>177</sup>. І. М. Сенякін визначив юридичну відповідальність як правове відношення, що виникає на підставі вчиненого правопорушення між державою в особі її спеціальних органів та правопорушником, на якого покладається обов'язок зазнати відповідних позбавлень та негативних наслідків за вчинене правопорушення, за порушення вимог, що містяться у нормах права<sup>178</sup>. З точки зору О. Ф. Черданцева відповідальність – це обов'язок особи, яка вчинила правопорушення, понести несприятливі наслідки (позбавлення). Відповідальність виступає як зустрічна міра, покладена з боку держави або потерпілого за допомогою держави на правопорушника. Реалізація цього заходу не залежить від бажання або небажання правопорушника. Вона полягає у позбавленні якихось прав або в покладанні додаткових обов'язків<sup>179</sup>.

В цілому, більшість наукових точок зору, на відповідальність, як на суто юридичне поняття, можна розділити на дві загальні групи:

1) відповідальність є проявом (інструментом) державного примусу, засобом покарання правопорушників. М. С. Малейн наголошував, що покарання – це і є юридична відповідальність.

---

<sup>175</sup> Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. – Харків : Консум, 2001. – С. 431.

<sup>176</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 94.

<sup>177</sup> Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – С. 183. – Бібліогр.: с. 229-232

<sup>178</sup> Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – С. 543.

<sup>179</sup> Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов / Черданцев А. Ф. – М. : Юрайт, 2000. – С. 316.

Сутність відповідальності, її невід'ємна ознака полягає в покаранні правопорушника<sup>180</sup>;

2) відповідальність являє собою обов'язок, який відображає необхідність особи, що вчинила протиправні дії, зазнати для себе певні несприятливі (негативні) наслідки у вигляді тих чи інших позбавлень. Даний обов'язок покладається на правопорушника як додатковий і не залежить від його волі. При цьому слід зазначити, що виконання цього обов'язку правопорушником, знову ж таки забезпечується силою державного примусу.

Слід відмітити, що подібну точку зору свого часу, висловлював І. Г. Брага, який вважав, що всі підходи до розуміння юридичної відповідальності можна умовно розділити на такі групи, а саме:

- відповідальність – це санкції, а точніше їх застосування державою до правопорушників;

- обов'язок перетерпіти несприятливі наслідки, як правовідношення.

Однак, хоча позиція, згідно з якою юридична відповідальність має негативний характер, підтримується більшістю правників, втім вона не єдина – ряд правників розглядає відповідальність у позитивному контексті (В. Г. Смірнов, Б. Т. Базилєва, В. В. Клочков, В. Л. Федоренко, І. Н. Сенякін та ін.).

Останнім часом все частіше лунають думки про те, що необхідно відходити від розуміння юридичної відповідальності як уособлення примусу та покарання. Зокрема О. Іваненко з цього приводу наголошує, що на шляху побудови цивілізованого громадянського суспільства і правової держави виховання за допомогою погроз, залякування – недієвий засіб впливу на людей<sup>181</sup>. У зв'язку із цим значної популярності почали набувати бачення сутності та призначення юридичної відповідальності засновані на її позитивному (проспективному) розумінні. Сутність цього підходу полягає у тому, що сутнісним змістом відповідальності є неухильне і своєчасне дотримання суб'єктами правовідносин позитивно унормованого обов'язку

---

<sup>180</sup> Малеин Н. С. Юридическая ответственность и справедливость / Н. С. Малеин. – М. : Манускрипт, 1992. – С. 19, 30.

<sup>181</sup> Іванченко О. Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми / Іванченко О. // Право України. – № 1. – 2006. – С. 60.

(обов'язків) для здійснення позитивних, корисних для суспільства та держави функцій<sup>182</sup>. Б. Т. Базилев з цього приводу писав, що за своїм змістом позитивна юридична відповідальність є такий зв'язок, в рамках якої держава, діючи від імені суспільства, формулює абстрактний обов'язок всіх суб'єктів виконувати конкретні юридичні обов'язки, а саме виступає суб'єктом, що має право вимагати виконання цього обов'язку. Під конкретні обов'язки суб'єктів як би закладено досить широка за обсягом вимога виконання певних правових обов'язків і дотримання заборон<sup>183</sup>.

У свою чергу другий, негативний (ретроспективний), підхід до розуміння юридичної відповідальності є традиційним і ґрунтується на причинно-наслідкових (детермінаційних) юридичних зв'язках між деліктом та наступною негативною реакцією на нього суспільства та держави із застосуванням до суб'єкта цього делікту відповідних санкцій<sup>184</sup>. Прихильник даного підходу наголошують, що юридична відповідальність є дуже чіткою та цілком конкретною у своїх формах, підставах і межах дії<sup>185</sup>. У той час як у теорії перспективної (позитивної) відповідальності остання має досить розпливчастий і невиразний вигляд. Практично неможливо одержати відповідь на питання, з якого моменту і за наявності яких передумов настає відповідальність, як довго вона існує і коли припиняється, а саме головне – які підстави перспективної відповідальності?”<sup>186</sup>. І. С. Самощенко і М. Х. Фарукшин, критикуючи позитивну концепцію відповідальності, наголошували, що юридична відповідальність, з тих пір як вона виникла, завжди була відповідальністю за минуле, за вчинене протиправне діяння. Дослідники підкреслюють, що ні наукові

---

<sup>182</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 94.

<sup>183</sup> Базилев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). – Красноярск : Изд-во Красноярского университета, 1985. – С. 26.

<sup>184</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 94.

<sup>185</sup> Варул П. А. Некоторые характеристики правовой ответственности / Варул П. А., Грязин И. Н. // Ученые записки Тартусского ун-та, 1982. – Вып. 609. – С. 91.

<sup>186</sup> Ребане И. А. О методологических и гносеологических аспектах учения об основаниях юридической ответственности / Ребане И. А. // Ученые записки Тартусского ун-та, 1982. – Вып. 852. – С. 9.



міркування, ні тим більше інтереси практики не дають підстави для перегляду погляду на юридичну відповідальність як наслідок правопорушення<sup>187</sup>. Категорично з цього приводу висловлюється й російський дослідник П. С. Бутов, який акцентує увагу на тому, що в якості юридичної відповідальності необхідно розглядати саме ретроспективну відповідальність, а позитивна відповідальність виступає в якості структурного елементу такої категорії, як соціальна відповідальність<sup>188</sup>.

Обидва підходи, на нашу думку, є крайностями, тому більш доречним буде погодитися із тими дослідниками, які наголошують на тому, що юридична відповідальність включає як позитивний, так і негативний аспекти. Так, зокрема, В. М. Кудрявцев зазначає що позитивна і негативна відповідальність є сторонами єдиного механізму правового регулювання, спрямованого на правомірну чи протиправну поведінку<sup>189</sup>. На необхідності врахування, як негативного, так і позитивного аспектів відповідальності зауважував і В. С. Венедиктов. Науковець відмічає, що дуже часто юридична відповідальність виступає як різновид ретроспективної соціальної відповідальності перед суспільством в особі держави і передбачає, звичайно, щоб була свобода вибору у того, хто до неї залучається. У цьому сенсі юридична відповідальність за своїм соціальним змістом і метою є гарантом використання свободи дій і вибору в припустимих, з точки зору закону, межах. За вибір такого варіанту поведінки, що закріплюється законом, людина і відповідає<sup>190</sup>. Далі правник зазначає, що будучи специфічно правовою відповідальністю, ретроспективна відповідальність є також гарантом дотримання об'єктивного права, виконання юридичних обов'язків, використання без перешкод суб'єктивних прав. Однак, використання суб'єктивних прав і виконання юридичних обов'язків передбачає активні позитивні вчинки, які

---

<sup>187</sup> Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / Самощенко И. С., М.Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 43.

<sup>188</sup> Бутов П. С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бутов Павел Сергеевич. – Челябинск, 2005. – С. 25.

<sup>189</sup> Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / Кудрявцев В. Н. – М. : Наука, 1982. – С. 232.

<sup>190</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : КОНСУМ, 1996. – С. 26-27.

також є правовими. Це свого роду наслідок дотримання правових приписів, діяння відповідні їх вимогам. Тому визнання в соціальній відповідальності позитивного і негативного аспектів в силу законів логіки змушує поширити цей поділ і на юридичну відповідальність<sup>191</sup>.

М. С. Строгович, відстоюючи позицію двоаспектного характеру юридичної відповідальності зазначав, в галузі державного, трудового, сімейного та інших галузей права юридична відповідальність виступає насамперед і головним чином в її загальному позитивному значенні – як відповідальне ставлення особи до своїх обов'язків, покладених на неї законом, правильне, добросовісне, успішне, ефективне їх виконання, дієвий державний і громадський контроль над таким виконанням обов'язків.<sup>192</sup>

Доволі цікаву позицію з приводу даного проблемного питання висловлює Д. А. Липинський, який наголошує на тому, що юридична відповідальність, як і будь-який інший вид соціальної відповідальності єдина і включає в себе як відповідальність за майбутню поведінку (позитивну, добровільну) відповідальність, так і відповідальність за минулу протиправну поведінку (негативну, державно-примусову відповідальність). Відмінні риси і властивості, які виділяють юридичну відповідальність серед інших видів соціальної відповідальності, не вступають в протиріччя з загальними властивостями соціальної відповідальності. Стверджувати про відсутність у юридичної відповідальності добровільної форми реалізації, рівнозначно визнанню юридичної відповідальності не різновидом соціальної відповідальності, а таким собі особливим «несоціальним видом» і виключенню її з системи регулювання суспільних відносин<sup>193</sup>. Правник наголошує, що для того, щоб виробити загальне поняття юридичної відповідальності можна тільки поєднавши основні властивості

---

<sup>191</sup> Венедиктов В. С. Вказана праця. – С. 26-27.

<sup>192</sup> Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / Строгович М. С. // Советское государство и право. – 1979. – №5. – С. 76; Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Хуторян Наталія Миколаївна ; НАН України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2002. – С. 122.

<sup>193</sup> Липинский Д. А. Общая теория юридической ответственности : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01/ Липинский Дмитрий Анатольевич. – Самара, 2004. – С. 23-24.

позитивної та негативної відповідальності<sup>194</sup>. У зв'язку із цим Д. А. Липинський веде мову про юридичну відповідальність за правопорушення, під якою розуміє класичну відповідальність у її негативному розумінні, а також про юридичну відповідальність взагалі, яка поєднує у собі і позитивний і негативний аспекти. Юридична відповідальність, пише він, – це нормативний, гарантований і забезпечений державним примусом, переконанням або заохоченням юридичний обов'язок по дотриманню і виконанню вимог норм права, що реалізується в правомірній поведінці суб'єктів, яка схвалюється або заохочується, а в разі її порушення – обов'язок правопорушника зазнати засудження, обмеження прав майнового або особистого немайнового характеру та їх реалізація<sup>195</sup>.

Схожу на попередню точку зору висловлювала М. Д. Шиндяпина, яка негативну відповідальність пропонувала йменувати юридичною, а позитивну правовою<sup>196</sup>.

Зрозуміло, що такий стан справ у сфері загальноправового розуміння сутності юридичної відповідальності, не міг не відобразитися на галузевих підходах до визначення її поняття. В тому числі це стосується й трудової галузі права, де також висловлюються різні точки зору на сутнісний зміст відповідальності. Так, Л. О. Сироватська, характеризує відповідальність як обов'язок правопорушника відповідати за вчинене правопорушення та зазнавати дію відповідних санкцій<sup>197</sup>. З точки зору О. А. Абрамової юридичну відповідальність слід розглядати в двох аспектах: як правове встановлення і наслідки порушення або недотримання норм права. У юридичній відповідальності як правовому встановленні міститься реакція держави на конкретні види правопорушень, еventуальна можливість застосування до правопорушника певних заходів впливу, заздалегідь передбачених у санкціях правових норм, необхідність для винного зазнати несприятливі

---

<sup>194</sup> Липинский Д. А. Вказана праця. – С. 25.

<sup>195</sup> Там само. – С. 28.

<sup>196</sup> Шиндяпина М. Д. Стадии юридической ответственности : учебн. пособ. / Шиндяпина М. Д. – М. : Книжный мир, 1998. – С. 8; Карпенко О. И. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Карпенко О.И. – М., 2003. – С. 22.

<sup>197</sup> Белинский Е. Ответственность по советскому трудовому праву / Белинский Е., Лапай А. Сыроватская Л. А. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 12, 23.

наслідки, виражені або у вигляді морального засудження, або обмежень особистого чи майнового порядку. Юридична ж відповідальність, як наслідок порушення або недотримання правової норми, полягає в реальному застосуванні санкції правової норми до правопорушника у зв'язку з правопорушенням і її реалізацією<sup>198</sup>.

Є. А. Кленов і В. Г. Малов вважають, що юридичну відповідальність слід розуміти як встановлену законом відповідальність за вчинення правопорушень, що являє собою передбачені в санкції норм матеріальних галузей права несприятливі для правопорушника наслідки, які покладаються на нього в примусовому порядку (або під загрозою примусу) і полягають або в покладанні на правопорушника нових обов'язків або у позбавленні його суб'єктивних прав, або зміни в гіршу сторону його правового стану<sup>199</sup>.

На переконання В. М. Миронова правову відповідальність не можна зрозуміти тільки через обов'язок як елемент правовідносин. Вона є специфічною сукупністю суб'єктивних правомочностей і обов'язків покараного правопорушника. Поряд з конкретними негативними обов'язками цю сукупність становить обмежений обсяг матеріальних правочинів та ряд особливих процесуальних і матеріальних правомочностей, які встановлені державою як гарантії особистості в процесі застосування до неї державного примусу. Правову відповідальність, таким чином, слід розглядати як певний правовий стан покараного правопорушника, його обмежений правовий статус<sup>200</sup>.

Ряд важливих висновків з приводу відповідальності сформулював П. Р. Стависський, який дотримуючись принципу відповідальності, заснованої на вині правопорушника, зазначає, що: юридична відповідальність являє собою реалізацію, фактичного застосування санкції правової норми; юридична

---

<sup>198</sup> Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М., «Юридическая литература», 1969. – С. 131-132.

<sup>199</sup> Тищенко И. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Тищенко И. Кленов Е. А., Малов В. Г. – М.: Юрид. лит., 1968. – С. 15; Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х.: КОНСУМ, 1996. – С. 47.

<sup>200</sup> Понятие дисциплинарной ответственности / Смирнов В. Н. Правоведение, 1969. – 52-61 стр. [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.juristlib.ru/book\\_4509.html](http://www.juristlib.ru/book_4509.html).

відповідальність є однією з форм примусових заходів; притягнення особи до юридичної відповідальності тягне за собою його державний або громадський осуд; елементом юридичної відповідальності є покладення на правопорушника негативних, невігідних для нього наслідків, які є новим або додатковим обов'язком по відношенню до порушеного їм; юридична відповідальність являє собою обов'язок правопорушника зазнати встановлені нормою права негативні наслідки (різного характеру позбавлення); юридична відповідальність виникає в зв'язку з порушенням правового обов'язку, тісно з ним пов'язана, а характер відповідальності визначається характером обов'язку; підставою виникнення юридичної відповідальності є правопорушення, невід'ємним елементом якого визнається вина особи<sup>201</sup>.

Необхідність об'єднувати у понятті трудової відповідальності у своїх дослідженнях обґрунтував В. С. Венедіктов. Зокрема науковець писав, що виникнення трудових правовідносин породжує собою відповідальне становище суб'єктів даного правовідношення. Відповідальний стан суб'єктів трудових правовідносин залежить від того, наскільки правильно вони сприйняли і усвідомили необхідність належного та якісного виконання своїх трудових обов'язків, закріплених правовими нормами<sup>202</sup>. Автор підкреслює, що як абстрактна категорія відповідальність існує в диспозиціях і санкції правових норм, а як юридична виникає тоді, коли суб'єкт трудового права приступив до реалізації своїх прав і обов'язків<sup>203</sup>. В. С. Венедіктов цілком справедливо зауважує на тому, що трудова юридична відповідальність – теж обов'язок, але він завжди супроводжує інший обов'язок, що впливає зі змісту правових норм, тобто вона носить додатковий характер і немислима без основного обов'язку суб'єкта в тому чи іншому правовідношенні, регульованому нормами трудового права. Зовнішній прояв трудова юридична відповідальність знаходить в діяннях (діях або бездіяльності) суб'єкта трудового права, що характеризують правовий стан його поведінки. Якщо діяння позитивні, з точки зору норм трудового права, отже, правовий

---

<sup>201</sup> Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Ставиский П. Р. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – С. 21-22.

<sup>202</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : КОНСУМ, 1996. – С. 73.

<sup>203</sup> Там само.

стан поведінки – правомірний, то це позитивний аспект трудової юридичної відповідальності. Якщо ж діяння суперечать приписам правових норм, отже, правовий стан поведінки – протиправний, то це негативний (ретроспективний) аспект трудової юридичної відповідальності<sup>204</sup>. Спираючись на вищенаведену позицію В. С. Венедиктов робить висновок про те, що трудову юридичну відповідальність необхідно визначити як особливе правове становище суб'єктів трудового права, що впливає з нормативних приписів, спрямоване на забезпечення реалізації суб'єктивних прав і обов'язків у трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносинах. Особливе правове становище суб'єктів трудового права характеризується не тільки правомірною або протиправною поведінкою, а й обов'язком дати звіт за свої дії або бездіяльність щодо забезпечення виконання юридичних обов'язків у трудових правовідносинах<sup>205</sup>.

О. І. Карпенко, досліджуючи дисциплінарну відповідальність у трудовому праві пише, що відповідальність у трудовому праві висловлює зміст охоронного правовідношення, цільове призначення якого полягає в сумлінному виконанні трудових обов'язків, а в разі невиконання визначених договором обов'язків примусово підпорядкувати правопорушника порядку, який встановив роботодавець для позитивного процесу праці<sup>206</sup>. Юридична відповідальність, зазначає дослідниця, слугує забезпеченню законності не тільки тим, що вона охороняє правопорядок, є дієвим засобом боротьби з порушниками законності, а й тим, що вона є засобом попередження правопорушень, правового виховання громадян. Юридична відповідальність в трудових правовідносинах – це правовий примус суб'єктів трудового права, що забезпечує реалізацію суб'єктивних прав і обов'язків сторін правовідносин<sup>207</sup>. З викладеного видно, що О. І. Карпенко не заперечує існування позитивної відповідальності, більш того, вона і відмічає її виховний ефект на учасників суспільних відносин. Однак далі дослідниця прямо наголошує на тому, що відповідальність у

---

<sup>204</sup> Там само.

<sup>205</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : КОНСУМ, 1996. – С. 74.

<sup>206</sup> Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Карпенко О. И. – М., 2003. – С. 18.

<sup>207</sup> Карпенко О. И. Вказана праця. – С. 19-20.

трудовому праві, як і в адміністративному, і в цивільному, і в кримінальному має ретроспективний характер, так як вона настає за вже вчинені дії (скоєне), а не за намір вчинити правопорушення в майбутньому<sup>208</sup>.

На думку Ю. О. Кузнецова трудоправа відповідальність – це обов'язок сторони трудового договору зазнати перед іншою стороною несприятливі наслідки (правової шкоди) особистого, організаційного і майнового характеру, які полягають в покладанні додаткового обов'язку або в позбавленні (обмеженні) належного права в обсязі і порядку, передбаченому трудовим законодавством, трудовим договором за невиконання своїх трудових обов'язків<sup>209</sup>.

З позиції Н. І. Дуравкіної трудова юридична відповідальність – це урегульований нормами трудового права відповідальний стан суб'єктів трудових і щільно з ними пов'язаних правовідносин, спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків<sup>210</sup>.

І. В. Новосельська пропонує розуміти трудоправову відповідальність як обов'язок працівників і роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством<sup>211</sup>.

З викладеного видно, що більшість дослідників-трудовиків розглядають відповідальність з позиції її негативного (ретроспективного) аспекту. При цьому значна частина із них зовсім не заперечує наявності позитивної властивості відповідальності, однак, як правило, відносять її не до юридичної, а морально-етичної сторони соціальної поведінки.

Обстоюємо позицію, в сучасних умовах демократизації та гуманізації суспільства, зосередження уваги на позитивному

---

<sup>208</sup> Там само. – С. 26-27.

<sup>209</sup> Кузнецов Ю. А. Трудовая ответственность: понятие; виды : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кузнецов Юрий Александрович. – Пермь, 2005. – С. 33.

<sup>210</sup> Дуравкіна Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. І. Дуравкіна ; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – С. 9.

<sup>211</sup> Новосельська І. В. Теоретико-правові питання визначення трудоправової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / І. В. Новосельська // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3 (25). – С. 212.

аспекті відповідальності є цілком зрозумілим та доречним, однак розглядати його як ключовий, визначальний елемент сутності інститут юридичної відповідальності, в тому числі у галузі трудового права, не слід. Адже по-перше, позитивний підхід до відповідальності не дозволяє сформувати чіткого уявлення про її обсяг, підстави, наслідки, часові межі; по-друге, юридична відповідальність у її традиційному розумінні має яскраво виражений правоохоронний характер, у той час як у проспективному контексті вона зливається з іншими регулятивними нормами та інститутами права. З цього приводу слушною видається точка зору про те, що розгляд «позитивної» відповідальності як правової відповідальності означає фактичну ліквідацію відповідальності як правового інституту, адже за таких умов будь-який вид діяльності, що регулюється правом, можна було б вважати такою відповідальністю<sup>212</sup>.

Крім того слід зауважити, що позитивне розуміння відповідальності передбачає в якості обов'язкової ознаки глибоке усвідомлення особою необхідності вести себе у відповідності до соціальних норм, зокрема норм права, однак досягнути цього не завжди можливо, в силу специфіки правової культури та правосвідомості різних осіб, а також з інших причин. Разом із тим практика свідчить, що у ряді випадків особи діють у відповідності до норм законодавства з інших причин, аніж особисте глибоке переконання у необхідності та корисності слідувати їх приписам, наприклад, з огляду на бути покараним, внаслідок конформістської поведінки тощо. Для ретроспективної відповідальності причини правомірної поведінки особи є не настільки важливими – будь-яка правомірна поведінка, не залежно від її суб'єктивних мотивів, є прийнятною, натомість у контексті негативної відповідальності більше уваги приділяється причинам та наслідкам протиправних дій.

Отже, враховуючи усе вище викладене з приводу соціально-правової природи відповідальності можемо зробити висновок про те, що у контексті трудового права головним є саме ретроспективний (негативний) аспект юридичної відповідальності, а отже її основне призначення полягає у покладанні на особу, яка вчинила порушення норм трудового законодавства, відповідних додаткових обтяжень чи

---

<sup>212</sup> Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) / Братусь С. Н. – М. : Юрид. лит., 1976. – С. 115.



застосування до неї певних позбавлень, обмежень. Слід відмітити, що для такої відповідальності також властиві функції спонукання учасників трудових і тісно пов'язаних із ними відносин до правомірної поведінки. Однак у контексті юридичної відповідальності, вони реалізуються, переважно, з позиції сили (примусу) та покарання, а точніше шляхом погрози їх застосування в разі вчинення проступку, тобто відбувається свого роду відлякування. Такий підхід до розуміння ролі відповідальності у трудовому праві дозволяє, на наше переконання, чітко усвідомлювати її сутнісний зміст, обсяги, підстави та наслідки її застосування.

Звідси вважаємо, що правовим змістом юридичної відповідальності у трудовому праві є негативний обов'язок, тобто такий, що покладається на учасника трудових відносин проти його волі в наслідок вчинення ним порушення норм трудового права, і полягає у необхідності зазнати правопорушником для себе певних негативних наслідків у вигляді позбавлень, обтяжень чи обмежень. Вважаємо за потрібне наголосити на тому, що ми не даремно ведемо мову про відповідальність саме як про обов'язок, а не покарання, адже у межах трудових відносин та трудового права, відповідальність не завжди має яскравий каральний ефект, у ряді випадків вона виконує, скоріше, правовідновлюючу та компенсаційну функції (мається на увазі матеріальна відповідальність)<sup>213</sup>. Втім, від цього вона (відповідальність) не перестає бути додатковим обов'язком, який суб'єкт повинен виконати незалежно від його бажання.

До основних властивостей відповідальності у трудовому праві слід віднести такі:

- підставою притягнення до трудо-правової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю;

- виникає не між правопорушником та державою, а першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. У випадку ж, якщо небезпечні наслідки протиправних дій завдають шкоду не лише іншій стороні трудових відносин, але й загальносуспільним інтересам, то має місце вже не трудо-правова, а інша відповідальність –

---

<sup>213</sup> Подорожній Є.Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність» / Є.Ю. Подорожній // Вісник ХНУВС. – 2014. – № 3 (62). – С. 6-15

адміністративна чи кримінальна, залежно від того, нормами якої галузі права порушені інтереси охороняються, та який рівень небезпеки цих шкідливих наслідків. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу. Вона має, так би мовити, внутрішній характер, тобто виникає та здійснюється між тими ж суб'єктами та у межах тих же трудових правовідносин, що й основні зобов'язання;

- опосередкований характер взаємозв'язку трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім вона також робить свій внесок у її функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової відповідальності;

- регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами.

#### **1.4 Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві**

Юридична відповідальність у трудовому праві, в силу своєї глибинної сутності, правової природи, має багато спільного з іншими видами відповідальності, разом із тим, їй притаманний і ряд специфічних рис, обумовлених особливостями її правового регулювання. Розгляду основних, на нашу думку, із цих особливостей і буде присвячене дослідження у даному підрозділі.

В першу чергу ми хотіли б приділити увагу загальним аспектам підстав притягнення до юридичної відповідальності у трудовому праві. У тлумачному словнику термін підстава визначається як:

- те головне, на чому базується, ґрунтується щось;
- те, чим пояснюються, виправдовуються вчинки, поведінка і т. ін. кого-небудь<sup>214</sup>.

Отже підстава правопорушення є тим фактором, який виправдовує та обґрунтовує притягнення особи до

---

<sup>214</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 966.

відповідальності, тобто необхідність покладання на неї відповідних обтяжень.

При цьому, вважаємо за потрібне зазначити, що залежно від того, з позиції якого розуміння відповідальності підходить до визначення її підстав, останні суттєво різняться. Так, якщо розмірковувати про відповідальність у її позитивному контексті, то підставою відповідальності є сам факт виникнення трудових відносин. В. С. Венедіктов з цього приводу пише, що трудова юридична відповідальність як суб'єктивна правова категорія починає своє існування з моменту виникнення трудових правовідносин<sup>215</sup>. При цьому дослідник наголошує на тому, що традиційний підхід до розуміння в якості підстави виникнення юридичної відповідальності в трудовому праві тільки трудове правопорушення – винне протиправне діяння, яке полягає в невиконанні, порушенні трудових обов'язків робітниками і службовцями і яке заборонено санкціями, представляється сьогодні неспроможним<sup>216</sup>. В. В. Похмелкін також вважає, що несення суб'єктом права позитивної юридичної відповідальності є необхідною передумовою кваліфікації діяння як правопорушення<sup>217</sup>.

Однак, не можемо у повній мірі погодитися із таким твердженням, на нашу думку, швидше навпаки – саме правопорушення, як підстава виникнення юридичної відповідальності, найбільш чітко відображає суто юридичний зміст останньої. Ми не заперечуємо того, що виникнення трудових правовідносин є підставою для відповідальної поведінки, однак дана відповідальність, як ми вже зазначали у попередньому підрозділі, належить до сфери моралі, тобто вона відображає внутрішні переконання, почуття особи. Така відповідальність не має чітких юридичних якостей і меж, які б, зокрема, дозволили її відокремити від категорії «обов'язків», «правомірної поведінки» та ін., що суттєво ускладнює її законодавчу інституціоналізацію. У зв'язку із цим вважаємо, що найбільш доцільними буде, все ж таки, розглядати підстави юридичної відповідальності з позиції негативного (ретроспективного) підходу до останньої, тобто відповідальність

---

<sup>215</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : КОНСУМ, 1996. – С. 92.

<sup>216</sup> Венедиктов В. С. Вказана праця. – С. 62.

<sup>217</sup> Похмелкин В. В. Социальная справедливость и уголовная ответственность / Похмелкин В. В. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1990. – С. 37.

виникає як наслідок вчинення особою правопорушення. П. Р. Стависький з цього приводу категорично наголошує, що правопорушення – єдина підстава юридичної відповідальності, причому будь-якого її різновиду. Воно свідчить про неповагу правопорушника до суспільства, правилам його життя, до певного колективу<sup>218</sup>. Подібну точку зору висловлював і М. С. Малейн, який зазначав, що правопорушення – підстава відповідальності; де є правопорушення, там є (повинна бути) відповідальність; без правопорушення немає відповідальності<sup>219</sup>. М. Д. Шиндяпіна пише, що виходячи із сутності відповідальності фактичною підставою її застосування є тільки склад правопорушення, передбачений нормою права<sup>220</sup>.

О. Ф. Скакун визначає правопорушення як суспільне небезпечне або шкідливо неправомірне (протиправне) винне діяння (дія або бездіяльність) деліктоздатної особи, яке спричиняє юридичну відповідальність<sup>221</sup>. В. П. Марчук характеризує правопорушення як протиправне, винне діяння деліктоздатного суб'єкта, яке є особистісно або суспільно шкідливим чи небезпечним<sup>222</sup>. К. Г. Волинка зазначає, що правопорушення є соціальною і юридичною протилежністю правомірної поведінки. Це поведінка, яка завдає шкоди правам та інтересам як окремих осіб, так і суспільству в цілому. Взяті сукупно правопорушення становлять небезпеку для суспільства, порушують режим законності, існуючий правопорядок<sup>223</sup>. Науковець підкреслює, що на відміну від правомірних дій, що можуть бути прямо передбачені нормами права, а можуть і впливати в загальній формі з «духу закону» (дозволено все, що не заборонено законом), протиправні дії повинні бути чітко сформульовані правовими нормами. З цього погляду про правопорушення можна говорити лише в рамках і з позиції

---

<sup>218</sup> Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Ставиский П. Р. – Киев, Одесса: Вища шк., 1982. – С. 72.

<sup>219</sup> Малейн М. С. Правонарушение : понятие, причины, ответственность / М. С. Малейн. – М. : Юридическая литература, 1985. – С. 130.

<sup>220</sup> Шиндяпина М. Д. Стадии юридической ответственности : учеб. пособ. / М. Д. Шиндяпина. – М. : Книжный мир, 1998. – С. 16.

<sup>221</sup> Скакун О. Ф. Теория держави і права / Скакун О. Ф. – Х. : Консум, 2001. – С. 420.

<sup>222</sup> Словничок юридичних термінів : навч. посіб. / Уклад. В. П. Марчук. – К. : МАУП, 2003. – С. 73.

<sup>223</sup> Волинка К. Г. Теория держави і права : навч. посіб. / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – 240 с. – Бібліогр.: с. 178.

закону, що визначає поняття й ознаки цивільного, адміністративного чи іншого правопорушення, а нерідко і точний перелік протиправних діянь. Такого роду «формалізм» протиправності забезпечує ясність і єдність вимог, що висуваються до всіх громадян і організацій<sup>224</sup>. Виходячи із цього, автор визначив правопорушення як суспільно шкідливе діяння (у формі дії або бездіяльності) дієздатного суб'єкта, що суперечить вимогам правових норм. Сутністю правопорушення є свавілля суб'єкта або зазіхання на свободу інших суб'єктів<sup>225</sup>.

В цілому, не зважаючи на велику кількість визначень поняття «правопорушення», що пропонуються на сторінках юридичної літератури, слід погодитися із точкою зору М. М. Марченка, який пише, що у будь-якому суспільстві правопорушення – це соціальний і юридичний антипод правомірної поведінки. Існує безліч різних визначень правопорушення. В узагальненому вигляді вони зводяться до того, що правопорушення є винне, протиправне, що завдає шкоди суспільству, діяння праводієздатної особи або осіб, що тягне за собою юридичну відповідальність<sup>226</sup>. Н. В. Беднякова, аналізуючи проблеми матеріальної відповідальності роботодавця, відмічає, що будь-яке правопорушення завдає шкоди, загрожує стійкості стабільного життя держави і суспільства, особистим і суспільним інтересам, і, в кінцевому рахунку, правопорядку, який, як відомо, розглядається як одна зі складових частин громадського порядку, що складається в результаті здійснення різних видів соціальних норм, що регулюють різноманітні сфери суспільного життя і що розрізняються між собою характером і не збігаються способом впливу на поведінку людей (звичаї, норми моралі, правила громадських організацій і т. ін.)<sup>227</sup>.

Специфічною властивістю правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що офіційного визначення поняття «трудове правопорушення» чи

---

<sup>224</sup> Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. – К. : МАУП, 2003. – С. 178. – Бібліогр.: с. 229-232

<sup>225</sup> Там само.

<sup>226</sup> Марченко М. Н. Теория государства и права : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / Марченко М. Н. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – С. 624; Беднякова Н. В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Беднякова Наталья Викторовна. – Москва, 2006. – С. 17.

<sup>227</sup> Там само.

«правопорушення у трудовій сфері» немає, на відміну від, того ж адміністративного правопорушення та злочину. Так у статті 9 КУпАП закріплено, що адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність<sup>228</sup>. Відповідно до статті 11 Кримінального кодексу України злочином є передбачене цим Кодексом суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом злочину. Не є злочином дія або бездіяльність, яка хоча формально і містить ознаки будь-якого діяння, передбаченого цим Кодексом, але через малозначність не становить суспільної небезпеки, тобто не заподіяла і не могла заподіяти істотної шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі<sup>229</sup>.

Однією і перших тезу про необхідність виокремлення трудового правопорушення висловила Л. О. Сироватська. П. Р. Стависський підтримує точку зору цієї дослідниці, але з певними зауваженнями, зокрема він зазначає, що вести мову про трудове правопорушення і разом із тим, як це робить Л. О. Сироватська, виокремлювати у його межах дисциплінарне та матеріальне правопорушення, то перше (тобто трудове правопорушення) слід розглядати тільки як родові поняття, науковий висновок, тобто даного правопорушення як такого не існує. Воно реально проявляється тільки в формі дисциплінарного проступку або майнового правопорушення. Ось чому не можна погодитися з твердженням про наявність особливої відповідальності в трудовому праві. Правник наголошує, що це твердження було б зрозуміло, якби в кожній галузі права був би вид відповідальності, який застосовувався б тільки в даній галузі, а в інших – ні. Але в трудовому праві такого характеру правопорушення і відповідний вид відповідальності не відкриті, а дисциплінарна і матеріальна відповідальність – це не виняткова приналежність трудового права, хоча кожен їх галузевий підвид, як підкреслювалося

---

<sup>228</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст.1122

<sup>229</sup> Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001. – № 25-26. – Ст.131

вище, має свої своєрідні риси, набуває забарвлення і особливості даного виду суспільних відносин<sup>230</sup>.

Враховуючи вище зазначене, вважаємо, що цілком можна погодитися із існуванням трудової відповідальності як узагальнюючого поняття, що об'єднує у собі різновиди відповідальності притаманні трудовому праву. Це, як слушно зазначає П. Р. Стависський, дозволить підкреслити трудову природу галузевих підвидів матеріальної та дисциплінарної відповідальності, а також відповідних правопорушень, відмежувати їх від аналогічних категорій в цивільних, адміністративних та інших відносинах<sup>231</sup>. Однак необхідність у існуванні такого поняття має, швидше, суто теоретичне, аніж практичне значення, оскільки до складу трудового правопорушення входять два види правопорушень, які різняться за своїм характером (дисциплінарний проступок та трудове матеріальне правопорушення), а отже доцільніше сформулювати та закріпити на рівні трудового законодавства чіткі визначення понять дисциплінарне та матеріальне правопорушення.

Наступною особливістю правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що воно здійснюється, як на публічних, так і приватних засадах. Так, з одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин визначається офіційними нормативно-правовими актами, виданими у централізованому порядку. А з другого, – сторони мають можливість визначати питання своєї відповідальності на договірних засадах (звісно ж у певних межах). Така специфіка правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві знову ж таки обумовлена тим, що підставами для притягнення до неї є різні за характером правопорушення. Дисциплінарна відповідальність, що настає за вчинення дисциплінарних проступків, має яскраво виражену каральну та публічно-правову природу, у зв'язку із чим вона встановлюється у відповідних законодавчих актах і не припускає значної варіативності для сторін трудових відносин під час її визначення. У свою чергу матеріальній відповідальності, що накладається за вчинення трудових матеріальних правопорушень, більше властивий договірний характер, у

---

<sup>230</sup> Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – С. 74.

<sup>231</sup> Стависский П. Р. Вказана праця. – С. 74.

законодавчому порядку, при цьому, визначаються тільки загальні організаційно-правові засади даного різновиду трудової відповідальності. Це необхідно перш за все для того, щоб гарантувати, що правове становище працівника за договором не буде гіршим, аніж те, що передбачене діючим законодавством. Варто відмітити й те, що законодавство дозволяє у відповідних випадках на договірних засадах визначати не лише індивідуальну, але й колективну (або бригадну) відповідальність.

Далі слід відмітити таку особливість правового регулювання відповідальності у трудовому праві, як відсутність конкретних складів правопорушень. У зв'язку із цим обов'язки, які накладаються на учасників трудових відносин за вчиненні ними правопорушення, тобто санкції, також не мають прив'язки до відповідних складів правопорушень.

Також вважаємо, що в якості особливості відповідальності у трудовому праві слід відзначити те, що трудова матеріальна відповідальність ще не сформувалася у цілісний інститут. В основному це обумовлюється недосконалістю нормативно-правової регламентації матеріальної відповідальності роботодавця.

## **Висновки до розділу 1**

На підставі аналізу історичного розвитку правового регулювання відповідальності у трудовому праві встановлено, що відповідальності у сфері трудових відносин, спочатку використовувалася як засіб тиску на працівників, через що характеризувалася значною диспропорційністю, яка проявлялася у тому, що ступінь відповідальності працівників перед роботодавцями був значно вищий, аніж роботодавців перед найманими працівниками. Однак поступово, із розвитком трудового законодавства та зміцненням державних гарантій прав трудящих, було пом'якшено характер санкцій, що могли бути застосовані до найманих працівників за порушення трудових відносин, разом із тим, посилилася у цій сфері відповідальність роботодавців. А згодом, інститут юридичної відповідальності почав перетворюватися із засобу владного тиску на найманих працівників на важливу гарантію законності у галузі трудових відносин.



Виокремлено такі етапи становлення та розвитку відповідальності у трудовому праві:

1) друга половина XIX та початок XX століття (до 1917 року) – відбувається відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами, з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів;

2) період з 1918 по 1921 роки (до проголошення курсу Нової економічної політики) – характеризується значним посиленням трудової дисципліни, що, відповідно, супроводжувалося запровадженням досить жорсткої відповідальності за її порушення. Найбільш яскравими аспектами трудо-правової відповідальності того часу було те, що: а) до неї притягали спеціально створені Дисциплінарні товариські суди; б) не було чіткого розмежування між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю; в) коло підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності, мало дуже просторий і, при цьому, невиключний характер; г) коло стягнень, що могли застосовуватися до працівників, також не було виключним – у діючому законодавстві містився лише їх приблизний перелік; ґ) найжорсткіші покарання за порушення трудової дисципліни, хоча й вважалися за законодавством дисциплінарними, втім за своїм характером були швидше кримінальними, аніж трудо-правовими;

3) період із кінця 1921 по 1939 рік – характеризується певними позитивними зрушеннями у частині врегулювання юридичної відповідальності у сфері трудового права. Окреслений період мав такі особливості: по-перше, види дисциплінарних стягнень стали дещо м'якшими і почали більше відповідати їх проголошеному виховному характеру; по-друге, спостерігається розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників;

4) 1939-1960 роки – відбувається певна демократизація сфери трудових відносин знову була втрачена. Після завершення Великої Вітчизняної війни різких змін у сфері регулювання трудових відносин і, відповідно, відповідальності за порушення встановленого у цій сфері правового порядку, не відбулося, повернення у ній до довоєнного стану проходило доволі повільно;

5) кінець 60-х початок 70- років XX століття – державна влада забезпечила той рівень демократизації трудових відносин, якого було досягнуто за часів НЕПу. Окрім того, що був пом'якшений характер дисциплінарних стягнень, які могли

накладатися на працівників за порушення трудової дисципліни, відбулося і посилення гарантій їх захисту від свавілля та зловживань роботодавців, які, перш за все, проявилися у встановленні матеріальної відповідальності останніх (роботодавців) перед першими (працівниками) та підвищенні ролі профспілкових організацій у спостереженні за законністю застосування адміністраціями підприємств, установ, організацій заходів відповідальності до підпорядкованих їм працівників;

6) кінець 70-х – початок 80-х років – проходить кодифікація трудового законодавства;

7) з моменту проголошення у серпні 1991 року незалежності і до сьогодні. На даному етапі, з метою вдосконалення трудових відносин, пристосування їх до нових реалій суспільно-економічного розвитку, до трудового законодавства було внесено цілу низку змін, які, в тому числі, стосувалися юридичної відповідальності. До основних недоліків сучасного інституту відповідальності у трудовому праві віднесено те, що: а) не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності; б) відсутнє чітке та змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців; в) абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди у межах трудових відносин.

Встановлено, що, незважаючи на те, що проблематика трудо-правової відповідальності вивчається вже більше 70 років, чітко сформованого підходу до того, що являє собою трудо-правова відповідальність, які її характерні властивості, в чому полягає її відмінність від інших видів юридичної відповідальності, а також зв'язок із ними, досі немає. Відсутність сформованого комплексного бачення природи, змісту та особливостей трудо-правової відповідальності, значно ускладнює вироблення її нової концепції. Такий стан справ вимагає здійснення подальшого, більш глибокого та змістовного дослідження у даній сфері.

Відповідальність, як суто соціальне явище, має зовнішній та внутрішній аспекти. Перший – виявляється у наявності певних вимог, що ставляться суспільством (соціальною групою) перед особою, і змушують останню будувати свою поведінку у відповідності до цих вимог. Другий – відображає рівень сприйняття особою цих вимог та її готовність слідувати їм, виконувати їх.

Обґрунтовано, що в сучасних умовах демократизації та гуманізації суспільства зосередження уваги на позитивному аспекті відповідальності є цілком зрозумілим та доречним, однак розглядати його як ключовий, визначальний елемент сутності інституту юридичної відповідальності, в тому числі у галузі трудового права, не слід. Адже по-перше, позитивний підхід до відповідальності не дозволяє сформувати чіткого уявлення про її обсяг, підстави, наслідки, часові межі; по-друге, юридична відповідальність у її традиційному розумінні має яскраво виражений правоохоронний характер, у той час як у проспективному контексті вона зливається з іншими регулятивними нормами та інститутами права.

Обстоюється позиція, що у контексті трудового права головним є саме ретроспективний (негативний) аспект юридичної відповідальності, а отже її основне призначення полягає у покладанні на особу, яка вчинила порушення норм трудового законодавства, відповідних додаткових обтяжень чи застосування до неї певних позбавлень, обмежень. Відмічено, що для ретроспективної відповідальності також властиві функції спонукання та учасників трудових і тісно пов'язаних із ними відносин до правомірної поведінки. Однак у контексті юридичної відповідальності, вони реалізуються, переважно, з позиції сили (примусу) та покарання, а точніше шляхом погрози їх застосування в разі вчинення проступку, тобто відбувається свого роду відлякування. Такий підхід до розуміння ролі відповідальності у трудовому праві дозволяє, більш-менш чітко усвідомлювати її сутнісний зміст, обсяги, підстави та наслідки її застосування.

До основних властивостей, що характеризують юридичну відповідальність у трудовому праві віднести такі: а) підставою притягнення до трудо-правової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю; б) виникає не між правопорушником та державою, а першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу; в) має опосередкований характер взаємозв'язку трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім вона також робить свій внесок у її

функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової відповідальності; г) регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами.

Специфічною властивістю правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що: а) офіційного визначення поняття «трудове правопорушення» чи «правопорушення у трудовій сфері» немає, на відміну від, того ж адміністративного правопорушення та злочину; б) регулювання відповідальності у трудовому праві здійснюється, як на публічних, так і приватних засадах. З одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин визначається офіційними нормативно-правовими актами, виданими у централізованому порядку. А з іншого – сторони мають можливість визначати питання своєї відповідальності на договірних засадах (звісно ж у певних межах); в) відсутність конкретних складів правопорушень. У зв'язку із цим обов'язки, які накладаються на учасників трудових відносин за вчиненні ними правопорушення, тобто санкції, також не мають прив'язки до відповідних складів правопорушень; г) трудова відповідальність ще не сформувалася у цілісний правовий інститут.

## РОЗДІЛ 2

### МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

#### **2.1 Поняття і сутність механізму правового регулювання юридичної відповідальності**

В умовах розбудови України як демократичної, правової держави дуже важливим моментом є якісне визначення правового становища учасників суспільних відносин, при цьому особлива увага має бути приділена їх обов'язкам, оскільки саме вони визначають необхідні (такі, що вимагаються) варіанти поведінки суб'єктів. Тобто обов'язки певним чином обмежують свободу поведінки (дій) суб'єктів права, встановлюють для неї жорсткі рамки, а у певних випадках, навіть, суттєво її обтяжують, зокрема в результаті притягнення суб'єкта до відповідальності та застосування до нього відповідних санкцій. У зв'язку із цим дуже важливо, що б підстави виникнення обов'язків, порядок та межі їх реалізації були чітко регламентовані правом, особливо це стосується тих обов'язків, що їх породжує для суб'єкта юридична відповідальність, в разі його притягнення до неї. Безумовно все зазначене у повній мірі стосується й обов'язків пов'язаних із трудо-правовою відповідальністю. У зв'язку із цим у даному підрозділі ми маємо на меті розглянути питання поняття та сутності механізму правового регулювання юридичної відповідальності.

Розпочати дослідження слід із встановлення змісту понять «правове регулювання» та «механізм правового регулювання». На сторінках юридичної літератури – монографічної, періодичної, навчальної тощо – пропонується багато визначень зазначених понять. Наприклад, П. В. Стучка, вважав, що правове регулювання – це організований державний вплив на

суспільні відносини, що здійснюється через (шляхом) створення норм права<sup>232</sup>. За Л. С. Явичем правове регулювання – це різноманітні форми юридичного впливу держави на поведінку суб'єктів суспільних відносин<sup>233</sup>. На думку І. Я. Дюрягіна правове регулювання являє собою правовий організаційний вплив на суспільні відносини, який здійснюється з метою підтримання чинного режиму функціонування системи без її переходу в новий стан і полягає в забезпеченні упорядкованості суспільних відносин<sup>234</sup>. С. С. Алексєєв правове регулювання охарактеризував як такий, що здійснюється за допомогою правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів та ін.) результативний, нормативно-організований вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку у відповідності до вимог економічного базису, суспільних потреб даного соціального устрою<sup>235</sup>. Пізніше дослідник дещо простіше визначив правове регулювання, а саме як здійснюваний за допомогою права і всієї сукупності правових засобів юридичний вплив на суспільні відносини<sup>236</sup>. Науковець відмічає, що право тому і виникає, що відповідно до вимог економічного базису на певній стадії розвитку суспільства виявляється необхідним за допомогою юридичних засобів упорядкувати суспільні відносини, ввести їх в певні рамки, забезпечити їх подальший розвиток, словом, відомим чином юридично впливати на них<sup>237</sup>. С. С. Алексєєв відмічає, що правове регулювання представляє собою один з видів громадського регулювання. Відмінною рисою будь-якого суспільства є та чи інша ступінь організованості, впорядкованості існуючих у ньому відносин. Тому в будь-якому суспільстві існують певні форми суспільного регулювання.

---

<sup>232</sup> Стучка П. Революционная роль советского права / П. Стучка. – М., 1931. – С. 106.

<sup>233</sup> Явич Л. С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений / Л. С. Явич. – М.: Госюриздат, 1961. – С. 26.

<sup>234</sup> Дюрягин И. Я. Право и управление / И. Я. Дюрягин. – М.: Юрид. лит, 1981. – С. 84-85.

<sup>235</sup> Алексєєв С. С. Общая теория права : учеб. / Алексєєв С. С. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 211.

<sup>236</sup> Алексєєв С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / Алексєєв С. С. – М.: Юридическая литература. – 1966. – 187 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pravo.vuzlib.su/book\\_z055\\_page\\_4.html](http://www.pravo.vuzlib.su/book_z055_page_4.html).

<sup>237</sup> Там само.

Своєрідність правового регулювання обумовлено тим, що воно (як і держава) виникає в зв'язку з розколом суспільства на класи, існує як необхідний елемент класового суспільства і зберігається до тих пір, поки з практичного життя людей не буде викреслено сліди протилежності класів<sup>238</sup>. В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова під правовим регулюванням розуміють форму регулювання суспільних відносин, яка забезпечує відповідність поведінки їх учасників вимогам і дозволам, що містяться у нормах права<sup>239</sup>. Ю. І. Римаренко визначає правове регулювання як форму соціального реагування відповідно до вимог норм права, засновану на усвідомленні суб'єктами права своїх прав та обов'язків<sup>240</sup>. В. К. Гіжевський, В. В. Гловченко, В. С. Ковальський тлумачать правове регулювання як здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони й розвитку, а також впливу на поведінку та свідомість громадян шляхом проголошення їх прав та обов'язків, встановлення певних дозволів та заборон, затвердження певних правових актів тощо<sup>241</sup>.

М. В. Цвік зазначає, що необхідними умовами існування і гармонійного розвитку кожного суспільства є узгодження інтересів різних його членів, встановлення і підтримування у стосунках між ними певного порядку. Основне навантаження в реалізації зазначених функцій, наголошує дослідник, лягає на спеціально пристосовану до особливостей суспільного буття розгалужену систему соціальної регуляції, важливе місце в якій посідає правове регулювання<sup>242</sup>. Далі науковець відмічає, що

---

<sup>238</sup> Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М. : Юридическая литература. – 1966. – 187 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pravo.vuzlib.su/book\\_z055\\_page\\_4.html](http://www.pravo.vuzlib.su/book_z055_page_4.html).

<sup>239</sup> Юридичні терміни. Тлумачний словник / В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова та ін.; за ред. В. Г. Гончаренка. – 2-ге вид., стереотипне. – К. : Либідь, 2004. – С. 218.

<sup>240</sup> Тарахонич Т. І. Правове регулювання та правовий вплив як юридичні категорії: співвідношення понять / Т. І. Тарахонич // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 4. – С. 12.

<sup>241</sup> Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В. К. Гіжевський, В. В. Гловченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – С. 369.

<sup>242</sup> Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова

зміст будь-якого різновиду соціального регулювання (морального, заснованого на звичаях, релігійного, естетичного) так чи інакше полягає у визначенні на нормативному та індивідуальному рівнях відповідно до цілей регулювання меж дозволеної і забороненої поведінки соціальних суб'єктів, встановленні ідеальних моделей їх стосунків у певних життєвих ситуаціях, а також у стимулюванні фактичного дотримання ними даних установлень. Все це, зауважує М. В. Цвік, повною мірою властиве і правовому регулюванню, яке в загальному плані може бути охарактеризоване як процес дії за допомогою правових норм та інших юридичних засобів на поведінку людей з метою упорядкування, охорони та розвитку суспільних відносин<sup>243</sup>.

На походженні правового регулювання від соціального наголошує й О. Ф. Скакун. При цьому вона підкреслює, що соціальне регулювання є ширшим поняттям, ніж правове регулювання. Соціальне регулювання (від лат. *regulo*- правило, що означає упорядкування) – здійснюване громадянським суспільством за допомогою усієї сукупності соціальних засобів упорядкування суспільних відносин, подолання конфліктів і забезпечення компромісу між людьми та їх соціальними групами. Здійснюється соціальне регулювання за допомогою норм технічних, моральних, релігійних, корпоративних, звичаєвих тощо<sup>244</sup>. У той час як правове регулювання суспільних відносин, зазначає автор, – це здійснюване громадянським суспільством і державою за допомогою усієї сукупності юридичних засобів упорядкування суспільних відносин, їх закріплення, охорона, захист і розвиток. Юридичними засобами правового регулювання виступають правові норми, правовідносини, акти реалізації і застосування права<sup>245</sup>.

Досить цікавою видається позиція М. Ю. Осипова, який розуміє під правовим регулюванням систему, змістом якої є цілісна і структурована за принципом ієрархії сукупність

---

та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 404.

<sup>243</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 404.

<sup>244</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. – 2-ге видання / Скакун О. Ф. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 247.

<sup>245</sup> Там само.



взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою статичних та динамічних елементів, серед яких до перших належать об'єкт, предмет, принципи, цілі, метод, механізм; а до динамічних – регламентація процесів установавання норм права, базових правовідносин, норм договору, процесу реалізації прав і обов'язків суб'єкта права, правозастосування<sup>246</sup>. Такий підхід до визначення поняття «правового регулювання» досить влучно характеризує структуру даного явища, втім не відображає його сутності, його соціального призначення.

З точки зору О. Ф. Черданцева правове регулювання – це регулювання суспільних відносин, що здійснюється за допомогою норм права та інших юридичних засобів<sup>247</sup>. О. В. Малько визначив правове регулювання, як вплив, що здійснюється за допомогою всієї системи юридичних засобів, на суспільні відносини з метою їх упорядкування<sup>248</sup>. З позиції Т. В. Кашаніної правове регулювання є різновидом правового впливу, що передбачає використання спеціальних правових засобів у зв'язку з необхідністю юридичної організації суспільних відносин<sup>249</sup>. За В. П. Марчуком правове регулювання являє собою форму впливу на суспільні відносини, що здійснюються за допомогою правових засобів<sup>250</sup>. Ю. Г. Ткаченко пропонує розуміти правове регулювання як різновид правового впливу, який передбачає використання спеціальних правових засобів з метою юридичної організації суспільних відносин<sup>251</sup>.

В. В. Субочев вважає, що правове регулювання являє собою цілеспрямований вплив на соціальні відносини, що здійснюється правовими юридичними засобами<sup>252</sup>. К. Г. Волинка пропонує правове регулювання розглядати як

---

<sup>246</sup> Осипов М. Ю. Правовое регулирование как динамическая система / М. Ю. Осипов // Право и политика. – 2006. – № 11. – С. 56-57.

<sup>247</sup> Черданцев А. Ф. Логико-языковые феномены в праве, юридической науке и практике / А. Ф. Черданцев. – Екатеринбург : Наука, 1993. – С. 5.

<sup>248</sup> Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве. – 2-е изд., перераб. и доп. / Малько А. В. – М. : Юриста, 2004. – С. 26-27.

<sup>249</sup> Кашанина Т. В. Соотношение централизованного и децентрализованного правового регулирования / Т. В. Кашанина // Правоведение. – 1991. – № 4. – С. 54.

<sup>250</sup> Словничок юридичних термінів : навч. посіб. / Уклад. В. П. Марчук. – К. : МАУП, 2003. – С. 72.

<sup>251</sup> Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений / Ю. Г. Ткаченко. – М., 1980. – С. 35.

<sup>252</sup> Субочев В. В. Законные интересы как неотъемлемый компонент механизма правового регулирования / В. В. Субочев // Право и политика, 2007. – № 2. – С. 13.

цілеспрямований вплив права на суспільні відносини і поведінку осіб з метою їх впорядкування за допомогою системи спеціальних юридичних засобів<sup>253</sup>. Юрист підкреслює, що воно (правове регулювання) – це процес, що триває в часі, який є досить складним і довготривалим<sup>254</sup>.

М. І Абдулаєв у своїх працях відмічає, що однією з основних соціальних функцій права є регулювання суспільних відносин. Потреба суспільства в правовому регулюванні існує об'єктивно, тому що складні соціальні зв'язки і відносини завжди вимагають свого упорядкування та регулювання. Характер цивілізованих форм спілкування, властивих сучасному суспільству, необхідність правової форми забезпечення свободи громадян, їх ініціативи обумовлюють встановлення юридичних форм для регулювання суспільних відносин в складній системі соціальної життя. Тому в системі соціальної регуляції юридичні засоби організації поведінки та діяльності учасників суспільних відносин мають визначальне значення, так як панування права в суспільних відносинах сприяє стабільному функціонуванню суспільства і його гармонійному розвитку<sup>255</sup>. Автор зауважує на тому, що правове регулювання суспільних відносин має прогресивну, творчу роль в суспільному житті, так як впорядкованість, урегульованість складних соціальних зв'язків дозволяє як суспільству в цілому, так і окремій особистості творчо розвиватися і вдосконалюватися<sup>256</sup>. Безпосередньо правове регулювання автор визначає, як здійснювану за допомогою системи юридичних засобів і прийомів діяльність суб'єктів права з метою упорядкування суспільних відносин і їх прогресивного розвитку. Регулюючи поведінку, право тим самим регулює і ті відносини, в яких знаходяться суб'єкти, які володіють правами і обов'язками. Правове регулювання завжди вводить фактичні відносини в певні рамки, впорядковує, стабілізує, ставить їх під захист держави<sup>257</sup>.

З вище викладеного видно, що практично всі правники, досліджуючи правове регулювання, наголошують на тому, що

---

<sup>253</sup> Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – С. 103. – Бібліогр.: с. 229-232

<sup>254</sup> Волинка К. Г. Вказана праця. – С. 107.

<sup>255</sup> Абдулаєв М. И. Теория государства и права : учебник для высших учебных заведений. – М. : Финансовый контроль, 2004 – с. 261 (Серия «Учебники для вузов»).

<sup>256</sup> Там само.

<sup>257</sup> Там само.

його призначення полягає у тому, щоб впорядкувати та спрямувати суспільні відносини шляхом надання їм правової форми, встановлювати для їх функціонування та розвитку юридичні межі й пріоритети у цілях, забезпечити найбільш справедливий та ефективний баланс індивідуальних, групових та загальносоціальних інтересів.

Всі вище наведені наукові погляди щодо сутності правового регулювання умовно розподілити на дві загальні групи: інструментальну та функціональну. Їх відмінність полягає у тому, що у визначеннях правового регулювання, які належать до першої групи, акцент робиться на тому, що воно (тобто правове регулювання) є інструментом, засобом, способом впорядкування суспільних відносин. У той час як другу групу складають ті точки зору, в яких правове регулювання розуміється як тривалий процес. Однак, ще раз зауважимо на тому, що запропонований розподіл має доволі умовний характер, адже розуміння правового регулювання як засобу не виключає того, що воно має процесуальний аспект – будь-який засіб реалізується під час певного процесу. І навпаки – функціональний підхід до правового регулювання не заперечує того, що даний процес реалізується за допомогою відповідних засобів (способів, інструментів).

Також, у контексті розуміння правового регулювання, вважаємо за потрібне зауважити на такому аспекті як співвідношення понять правове регулювання та правовий вплив. О. Ф. Скакун з цього приводу зазначає, що не варто ототожнювати два явища: правове регулювання і правовий вплив. Термін «регулювання» походить від латинського слова «regulo» – «правило» і позначає впорядкування, налагодження, приведення чогось у відповідність з чимось. Термін «вплив» означає вплив на що-небудь за допомогою системи дій. Значеннєві навантаження цих двох категорій близькі, частково збігаються, але неоднозначні. Правовий вплив – поширення дії права в усіх формах і напрямках на свідомість і поведінку людей, на їх взаємодію як учасників суспільних відносин з метою забезпечення особистих чи соціальнозначущих результатів<sup>258</sup>. М. В. Цвік також наголошує на тому, що правове регулювання не слід ототожнювати з більш масштабним явищем – правовим впливом, що охоплює і саме правове регулювання і ті прояви дії

---

<sup>258</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. – 2-ге видання / Скакун О. Ф. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 250.

права, які безпосередньо не пов'язані з виконанням його прямого призначення в суспільстві – визначенням вираженої і ззовні поведінки соціальних суб'єктів. Так, право здійснює поряд з правовим регулюванням виховний, ціннісно-орієнтаційний, інформаційний вплив на свідомість людей<sup>259</sup>.

М. І. Матузов та О. В. Малько пишуть, що, якщо правове регулювання зазвичай визначають як здійснюваний всією системою юридичних засобів вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, то правовий вплив – як взятий в єдності та розмаїтті весь процес впливу права на соціальне життя, свідомість і поведінку людей. Відмінності між правовим регулюванням і правовим впливом автори вбачають у тому, що по-перше, предмет правового регулювання дещо вужчий предмета правового впливу. По-друге, якщо правове регулювання як спеціально-юридичний вплив завжди пов'язане з встановленням конкретних прав і обов'язків суб'єктів, з прямими приписами про належне і можливе, то правовий вплив – не завжди. Якщо перше означає здійснення правових норм через правовідносини, то друге – необов'язково<sup>260</sup>.

Т. І. Тарахоніч, констатує відсутність єдиного підходу до розуміння категорій правове регулювання та правовий вплив, підкреслює, що з одного боку, не варто ототожнювати зазначені вище категорії, оскільки вони є різними за своїм змістовним наповненням, а з іншого боку, дане розмежування є умовним та пов'язане з багатоаспектністю дії права. У сучасний період категорія правове регулювання наповнюється новим змістом і на нашу думку, її слід розглядати через поняття правового впливу, враховуючи той факт, що правовий вплив – категорія більш широка у порівнянні з правовим регулюванням. На підставі зазначеного автор підсумовує, що зазначені вище категорії не є ізольованими, вони взаємопроникають, взаємодіють і збагачують одна одну. Тому ґрунтовний аналіз кожної з них шляхом використання різноманітних принципів,

---

<sup>259</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 404.

<sup>260</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – С. 478.

підходів, методів – не самоціль, а необхідність встановлення взаємозв'язків між ними<sup>261</sup>.

Отже, враховуючи вище зазначене, вважаємо, що слід погодитися із науковою думкою про те, що правове регулювання вужче за правовий вплив, і співвідносяться вони як окреме та загальне. Тобто перше завжди передбачає друге, натомість друге здійснюється і поза межами першого. Специфіка правового регулювання обумовлюється рядом його властивостей як цільового, так і функціонального характеру, найважливішими з яких на нашу думку, є те, що:

- по-перше, предмет правового регулювання складають тільки найбільш важливі, з точки зору держави, аспекти суспільного життя, унормування та впорядкування яких неодмінною умовою забезпечення якісного й ефективного управління суспільними відносинами і процесами, гарантування прав і законних інтересів їх учасників;

- по-друге, правове регулювання завжди має чіткий цілеспрямований та свідомий характер;

- по-третє, здійснюється за допомогою спеціальних юридичних засобів;

- по-четверте, як матеріальній, так і процедурно-процесуальній стороні правового регулювання притаманна досить жорстка формалізація.

Звідси можемо зробити висновок, що розмірковуючи про правове регулювання, слід визначати його не як правовий вплив, а як форму, вид чи специфічний прояв такого (правового впливу). Тобто правове регулювання являє собою специфічну форму (прояв) правового впливу на найбільш важливі аспекти суспільного життя, що здійснюється свідомо та цілеспрямовано з використанням комплексу спеціальних юридичних засобів у чітко визначеному порядку і орієнтована на досягнення конкретного результату у вигляді певного стану впорядкування основних суспільних відносин і процесів. При цьому слід зауважити, що правовому регулюванню хоча й властиві певні особливості, втім не в якому разі не можна його різко відмежовувати від інших форм правового впливу. З цього приводу слід погодитися з М. І. Матузовим та О. В. Мальком, що усі форми впливу перетинаються, взаємопереходять одна в одну,

---

<sup>261</sup> Тарахоніч Т. І. Правове регулювання та правовий вплив як юридичні категорії: співвідношення понять / Тарахоніч Т. І. // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 4. – С. 13.

між ними немає і не може бути «китайської стіни». Спеціально-юридичну дію (правове регулювання) включає в себе необхідну для своєї реалізації частину інформаційно-психологічного впливу, неминуче супроводжується виховними і соціальними процесами. Таким же чином будь-який інший вид правового впливу в певній частині присутній в інших його видах, за рахунок чого відбувається їх взаємне збагачення<sup>262</sup>.

Незалежно від того, як підходити до розуміння правового регулювання – засобу (способу), форми чи процесу, його реалізація відбувається через відповідний механізм. Як і у випадку із поняттям правового регулювання, дослідникам висловлюється ціла низка точок зору на те, що являє собою правовий механізм. Так, скажімо, С. С. Алексєєв свого часу, досліджуючи проблематику правового регулювання у соціалістичному суспільстві зазначав, що воно (тобто правове регулювання) пов'язане з дією певного механізму, що охоплює всю сукупність юридичних засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання<sup>263</sup>. О. Ф. Скакун пише, що механізм правового регулювання – процес переведення нормативності права в упорядкованість суспільних відносин, здійснюваний суб'єктами правового регулювання за допомогою системи правових засобів, способів і форм з метою задоволення публічних і приватних інтересів учасників суспільних відносин, забезпечення правопорядку («належне» у праві стає «сущим», тобто норми права перетворюються на правомірну поведінку й іншу правову діяльність суб'єктів права)<sup>264</sup>. Ю. А. Ведерніков та А. В. Папірна вважають, що механізм правового регулювання – це взята в сукупності система правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання суспільних відносин<sup>265</sup>. А. Н. Соколов у своїх працях відмічає, що правове регулювання

---

<sup>262</sup> Матузов Н. И. Вказана праця. – С. 479.

<sup>263</sup> Алексєєв С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / Алексєєв С. С. – М.: Юридическая литература. – 1966. – 187 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pravo.vuzlib.su/book\\_z055\\_page\\_4.html](http://www.pravo.vuzlib.su/book_z055_page_4.html).

<sup>264</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. – 2-ге видання / Скакун О. Ф. – К. : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – С. 264.

<sup>265</sup> Ведерніков Ю. А. Теорія держави і права : навч. посіб. / Ведерніков Ю. А., Папірна А. В. – К. : Знання, 2008. – 333 с. – (Вища освіта ХХІ століття). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/15660212/pravo/ponyattya\\_osnovni\\_elementi\\_mehanizmu\\_pravovogo\\_regulyuvannya](http://pidruchniki.com/15660212/pravo/ponyattya_osnovni_elementi_mehanizmu_pravovogo_regulyuvannya).

здійснюється за допомогою механізму, тобто цілісної системи засобів, що забезпечують досягнення необхідних цілей<sup>266</sup>. З позиції О. Н. Куракіна механізм правового регулювання – це нормативно-організований, послідовно здійснюваний комплексний процес, спрямований на результативне втілення правових норм у життя за допомогою адекватних правових засобів<sup>267</sup>.

М. І. Матузов та О. В. Малько у своїх працях пишуть, що правове регулювання в процесі свого здійснення складається з певних етапів і відповідних елементів, що забезпечують рух інтересів суб'єктів до цінності. Кожен з етапів і юридичних елементів правового регулювання викликається до «життя» в силу конкретних обставин, які відображають логіку правової упорядкованості громадських відносин, особливості впливу правової форми на соціальний зміст<sup>268</sup>. Поняття, що позначає дану стадійність юридичного управління і одночасно участь в ньому сукупності юридичних засобів, зазначають правники, отримало в літературі найменування «механізм правового регулювання». Таким чином, механізм правового регулювання, на їх думку, – це система юридичних засобів, організованих найбільш послідовним чином з метою упорядкування суспільних відносин, сприяння задоволенню інтересів суб'єктів права<sup>269</sup>.

На думку І. М. Погребного механізм правового регулювання – це система взаємодіючих юридичних засобів, способів і форм переведення нормативності права в упорядкованість суспільних відносин<sup>270</sup>. М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко та ін. під механізмом правового регулювання розуміють систему послідовно організованих юридичних засобів (явищ), за допомогою яких досягаються цілі правового

---

<sup>266</sup> Соколов А. Н. Лекции по Теории государства и права - Все для юриста Калининградский юридический институт МВД России. Конспект лекций в схемах и определениях с ответами вопросы. – С. 108.

<sup>267</sup> Куракін О. М. Поняття механізму правового регулювання в семантичному розрізі / Куракін О. М. // Науковий вісник ХДУ, серія «юридичні науки», вип. 1, т. 1. – С. 22.

<sup>268</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – С. 470.

<sup>269</sup> Там само.

<sup>270</sup> Погребной И. М. Теория права : учеб. пособ. 3-е изд., испр. и доп. / Погребной И. М. – Харьков : Государственное специализированное изд-во «Основа», 2003. – С. 14.

регулювання<sup>271</sup>. В. К. Бабаєв, досліджуючи правове регулювання суспільних відносин, відмічає, що воно здійснюється за допомогою цілої сукупності юридичних засобів, які називаються механізмом правового регулювання<sup>272</sup>.

О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко з приводу механізму правового регулювання зазначають, що він являє собою певну, взятую у єдності, сукупність правових засобів, способів та форм, за допомогою яких нормативність права забезпечує впорядкування суспільних відносин, відповідає інтересам суб'єктів права, вирішує конфлікти, сприяє досягненню соціального компромісу в правовій сфері<sup>273</sup>. Науковці наголошують, що слід відмовитись від розуміння даного механізму тільки як діяльності законодавця, котрий формує норму права, надає їй уповноважуючого, зобов'язуючого чи забороняючого характеру, та лише як виконання правового припису, підпорядкування забороні суб'єктами, яких цей припис стосується. При односторонньому підході до механізму правового регулювання нанівець зводиться мета та цілі правового регулювання, не враховуються різні фактори, які впливають на процес зазначеного регулювання<sup>274</sup>. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко вважають, що за допомогою механізму правового регулювання обґрунтовується необхідність здійснення правового регулювання в суспільстві, впорядковуються явища правової дійсності, забезпечується їх єдність, взаємозв'язок та взаємодія, відбувається процес трансформації правових приписів щодо реальної поведінки суб'єктів права<sup>275</sup>.

На думку деяких дослідників механізм правового регулювання розглядається як узятая в єдності система юридичних засобів, за допомогою яких здійснюється результативне правовий вплив на суспільні відносини,

---

<sup>271</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 413.

<sup>272</sup> Теория государства и права : учебник / Под ред. В.К. Бабаева. – М. : Юристъ, 2003. – С. 213.

<sup>273</sup> Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 685 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/1203.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1203.htm).

<sup>274</sup> Там само.

<sup>275</sup> Там само.



поведінку людей<sup>276</sup>. За В. П. Івановим механізм правового регулювання можна визначити як взяту в єдності систему правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних актів та ін.), за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив права на суспільні відносини відповідно до поставлених перед ним цілей<sup>277</sup>. З точки зору Г. А. Борисова механізм правового регулювання слід визначати як систему взаємодіючих правових засобів і способів перекладу нормативності права в режим упорядкованості громадських відносин<sup>278</sup>. В. М. Кириченко та О. М. Куракін охарактеризували механізм правового регулювання як систему спеціальних правових засобів, за допомогою яких здійснюється впорядкування суспільних відносин<sup>279</sup>. С. В. Клименко, аналізуючи питання правового регулювання зазначає, що при розгляді правового регулювання правові явища набувають якості правових засобів, які в своїй сукупності утворюють єдиний юридичний механізм, який забезпечує організацію суспільних відносин<sup>280</sup>.

Отже, підсумовуючи вище наведене, можемо констатувати, що більшість наукових точок зору щодо визначення поняття механізму правового регулювання мають, як правило, зовнішні, аніж змістовні, відмінності, тобто різняться лише формулювання визначення даного поняття, при цьому його сутнісна частина залишається незмінною, а саме: механізм правового регулювання – це увесь комплекс (набір) юридичних засобів (прийомів, способів), з використанням яких відбувається досягнення поставленої перед правовим регулюванням мети. При цьому ми хотіли б зауважити на тому, що деякі дослідники характеризують механізм правового регулювання як сукупність зазначених засобів. На нашу думку, правильніше, все ж таки, вести мову не про сукупність, а про

---

<sup>276</sup> Мелехин А. В. Теория государства и права: учеб. / А. В. Мелехин. – М. : Маркет ДС, 2007. – С. 399 (Университетская серия).

<sup>277</sup> Теория государства и права: учеб. / А.А. Иванов, В. П. Иванов – М. : Юнити-Дана, 2007. – С. 193.

<sup>278</sup> Борисов Г. А. Теория государства и права : учебник / Г. А. Борисов. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – С. 235.

<sup>279</sup> Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 234.

<sup>280</sup> Клименко С. В. Основы государства и права : пособие для поступающих в юридические вузы / Клименко С. В., Чичерин А. Л. – М. : Издательство «Зерцало». 1999. – С. 122.

систему зазначених засобів. Для підтвердження даного твердження звернемося до тлумачення терміну «механізм» – це:

- пристрій, що передає або перетворює рух, приводить машину, апарат чи приладу дію; устрій машини, приладу апарату;
- сукупність рухомоз'єднаних частин, що здійснюють під впливом прикладеної сили завдані рухи;
- внутрішня будова, система чого-небудь<sup>281</sup>.

Як видно із приведеного, механізм – це не просте скупчення елементів, а системне утворення, тобто його структурні ланки розташовані (розміщені) не хаотично, а у чіткому порядку – кожна із них перебуває на своєму місці та виконує чітку функцію, роблячи таким чином індивідуальний внесок у роботу системи, частиною якої вона.

Отже, механізм правового регулювання юридичної відповідальності, зокрема у трудовому праві, являє собою систему правових засобів, за допомогою реалізації яких визначаються загальні та спеціальні матеріально-правові й процедурно-процесуальні засади функціонування інституту юридичної відповідальності, з метою забезпечення найбільш ефективного досягнення ним своїх завдань і цілей.

До основних властивостей такого механізму слід віднести такі, як-от:

- є похідним від механізму соціального та правового регулювання відповідно і виступає їх структурною ланкою. А отже завдання та цілі правового регулювання юридичної відповідальності підпорядковуються та узгоджуються із завданнями і цілями соціального і правового регулювання в цілому;

- являє собою складну систему, що формується комплексом правових засобів, які реалізуються суб'єктами права у відповідних формах та у певний спосіб. Кожному з елементів цієї системи відведене у останній своє функціональне призначення, яке здійснюється ними постійно або у певних, конкретних випадках;

- має динамічний характер. О. М. Мелехін справедливо зазначає, що поняття механізму правового регулювання

---

<sup>281</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 665; Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : «Норинт, 2000». – С. 539; Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. – Х. : «Фоліо», 2002. – С. 237.

покликане, образно кажучи, відбити анатомію правової дійсності з її динамічної сторони<sup>282</sup>. О. М. Куракін з цього приводу пише, що механізм правового регулювання – це модель руху до впорядкованих суспільних відносин у сфері правового регулювання, а діяльність державних органів та громадськості в цьому напрямі є лише способом активізації цієї теоретичної конструкції<sup>283</sup>. Разом із тим, не можемо погодитися із твердженням автора, що ототожнення механізму правового регулювання із системою правових засобів не дає змоги відобразити всю його сутність у тому сенсі, що не надає можливості подати механізм як функціонуючу систему, звернутися до процедурного характеру його процесу<sup>284</sup>. Адже сам факт того, що система характеризується як механізм вже свідчить про те, що вона є рухливою, а не статичною. Варто погодитися із С. С. Алексєєвим, який, досліджуючи механізм правового регулювання, зазначає, що окремі елементи правового регулювання приводяться у рух, виступають у вигляді ланок механізму правового опосередкування суспільних відносин. У межах же проблеми правового регулювання окремі частини правової надбудови виступають у вигляді єдиного «живого організму»<sup>285</sup>.

Отже, механізм правового регулювання юридичної відповідальності, в тому числі у трудовому праві, відображає як функціонує (працює) дана система в цілому, а також кожна з її ланок зокрема: як вони приводяться у дію, яку роботу виконують та які під час неї етапи проходять, яким чином взаємодіють структурні елементи системи між собою. У даному контексті доречним буде навести точку зору М. І. Матузова та О. В. Малька, які зазначають, що механізм правового регулювання:

- показує, як працює та чи інший ланка при досягненні його цілей, дозволяє виділити основні, ключові, опорні

---

<sup>282</sup> Мелехин А. В. Теория государства и права : учеб. / А. В. Мелехин. – М. : Маркет ДС, 2007. – С. 399 (Университетская серия).

<sup>283</sup> Куракін О. М. Поняття механізму правового регулювання в семантичному розрізі / Куракін О. М. // Науковий вісник ХДУ, серія «юридичні науки», вип. 1, т. 1. – С. 21.

<sup>284</sup> Там само.

<sup>285</sup> Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М. : Юридическая литература. – 1966. – 187 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pravo.vuzlib.su/book\\_z055\\_page\\_4.html](http://www.pravo.vuzlib.su/book_z055_page_4.html).

юридичні інструменти, що займають певне ієрархічне становище серед усіх інших<sup>286</sup>;

- має формалізований характер, тобто структура даного механізму та порядок його роботи є досить чіткими й конкретизованими;

- його функціонування відбувається за певними стадіями (етапами), кожний з яких притаманний свій набір правових засобів (інструментів) та режим їх роботи (реалізації);

- належне функціонування даного механізму забезпечується державою.

Далі, задля з'ясування сутності механізму правового регулювання юридичної відповідальності звернемося до розгляду його мети. Мета – це ідеальне передбачення у свідомості результату, на досягнення якого спрямовані дії. Мета виступає безпосереднім свідомим мотивом, що спрямовує та регулює дії<sup>287</sup>. Ю. П. Сурмін зазначає, що мета являє собою ідеальне передбачення результату діяльності, що виступає її регулятором. Дослідник виокремлює такі основні особливості мети:

- є моделлю майбутнього результату, початковим образом, до якого рухається об'єкт;

- виступає як варіант задоволення потреби, сформований з кількох альтернатив<sup>288</sup>.

Мету системи Ю. П. Сурмін охарактеризував як бажаний результат діяльності системи, який формулюється як найкращий для неї стан. Мету системи звичайно виражають у вигляді цільової функції, яка відображає кілька цілей, що творять ієрархію. Під метою системи розуміють певні переважаючі стани, до яких рухається система. Це можуть бути стани рівноваги або деякі функціональні дії системи та її перетворення до певних якісних станів<sup>289</sup>.

Отже, мета виступає з одного боку орієнтуючим та мотивуючим фактором для діяльності механізму правового

---

<sup>286</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юристъ, 2004. – С. 471.

<sup>287</sup> Философский словарь / Под ред.. М. М. Розенталя и П. Ф. Юдина. – М. : «Политическая литература», 1962. – С. 496.

<sup>288</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 385.

<sup>289</sup> Там само.

регулювання юридичної відповідальності – вона (мета) відображає (уособлює у собі) той результат, якого даний механізм має досягнути у своєму функціонуванні; а з іншого – є важливим системоутворюючим фактором. Адже для того, щоб усі різноманітні за своїм характером і змістом правові засоби, що входять до зазначеного механізму, функціонували як єдине злагоджене ціле, вони повинні, окрім іншого, мати спільну мету.

Слід зазначити, що дослідники, як правило ведуть мову про мету та завдання правового регулювання, а не його механізму. Так, наприклад, О. Ф. Скакун пише, що мета правового регулювання суспільних відносин – отримання передбачуваних і бажаних для творця правових норм результатів їх здійснення (впорядкування суспільних відносин, їх закріплення, охорони, захисту і розвитку)<sup>290</sup>. Далі науковець справедливо зауважує на тому, що мета правового регулювання розкривається через його завдання: визначення сукупності відносин, які є предметом правової дії у певній сфері суспільних відносин; ідентифікація (уподібнення) певної сукупності правових норм, що регулюють однорідні суспільні відносини; за допомогою правових норм прогнозування складу учасників суспільних відносин, компромісний характер їх комунікації, співвідношення поведінки; встановлення межі поведінки учасників правовідносин; передбачення ціннісно-нормативного результату правового регулювання (правомірну поведінку суб'єктів права; виникнення відносин, ситуацій, запрограмованих в нормах права та вигідних суспільству в різних сферах – економічній, політичній, культурній, екологічній тощо)<sup>291</sup>.

А. Н. Соколов вбачає мету правового регулювання у наступному: підтримання законності і правопорядку як основи і неодмінної умови нормального життя цивілізованого суспільства; оптимальна побудова державних структур, їх результативне функціонування; реалізація прав і свобод людини, виконання ним своїх обов'язків, ефективна охорона законних інтересів і прав громадян і організацій; формування у членів суспільства прогресивної правосвідомості і правової

---

<sup>290</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 249.

<sup>291</sup> Там само.

культури<sup>292</sup>. З точки зору Ж.Д. Доржиева мета правового регулювання полягає в тому, щоб поведінка і дії вія людей відбувалися відповідно до норм права, щоб в суспільстві склалися відносини, ситуації, запрограмовані в нормах права, щоб в результаті дії норм соціальні процеси протікали в напрямліннях, вигідних суспільству. В результаті виникали б певні соціально корисні результати в самих різних сферах суспільного життя економічної, політичної, культурної, екологічної тощо<sup>293</sup>.

М. І. Матузов та О. В. Малько пишуть, що мета механізму правового регулювання – забезпечити впорядкування суспільних відносин, гарантувати справедливе задоволення інтересів суб'єктів. Це головна, змістовний ознака, яка пояснює значимість даної категорії і показує, що роль механізму правового регулювання полягає в організації соціального життя, здійсненні інтересів людей. Механізм правового регулювання – специфічний «канал», що з'єднує інтереси суб'єктів з цінностями і доводить процес управління до логічного результату<sup>294</sup>. Науковці відмічають, що прийнято вважати, що пряма і безпосередня мета механізму правового регулювання – регулювати суспільні відносини, поведінку людей і діяльність колективів, а вже в процесі цього регулювання опосередковуються (захищаються, охороняються, досягаються) різноманітні цілі, інтереси, потреби, які присутні скрізь, у всіх правових явищах<sup>295</sup>.

На наше переконання, розмірковуючи про мету механізму правового регулювання, слід враховувати те, що правове регулювання та його механізм – це, як ми вже зазначали вище по тексту, не тотожні, хоча й тісно пов'язані один із одним поняття. Якщо правове регулювання розглядати як процес чи діяльність, то його механізм характеризує організацію, структуру цього процесу (діяльності) та порядок його руху. Саме тому, на наше думку, впорядкування суспільних відносин, ствердження режиму правозаконності та забезпечення

---

<sup>292</sup> Соколов А. Н. Лекции по Теории государства и права - Все для юриста... Калининградский юридический институт МВД России. Конспект лекций в схемах и определениях с ответами вопросы. – С. 108.

<sup>293</sup> Доржиев Ж. Б. Экологическое право : учебно-метод. пособ. / Доржиев Ж. Б. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2005. – С. 126.

<sup>294</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – С. 470-471.

<sup>295</sup> Там само.

правопорядку, хоча й є кінцевою метою механізму правового регулювання, втім вона має, так би мовити, опосередкований характер. Безпосередня ж мета механізму правового регулювання полягає у забезпеченні належного рівня якості, ефективності та дієвості правового регулювання, шляхом найбільш оптимального поєднання різних правових засобів. Тобто призначення механізму полягає у тому, щоб забезпечити логічний, послідовний та ефективний рух правової матерії, під час відповідного регулювання.

Усе це є справедливим і для механізму правового регулювання юридичної відповідальності як окремого випадку механізму правового регулювання в цілому. Тобто механізм першого має на меті забезпечення оптимальної організаційно-функціональної структури для ефективної реалізації правової форми відповідальності, що у свою чергу, сприяє якісному та ефективному виконання інституту юридичної відповідальності поставлених перед ним завдань і покладених на нього функцій.

Підводячи підсумки проведеного у даному підрозділі дослідження, можемо стверджувати, що вивчення механізму правового регулювання юридичної відповідальності має дуже важливе, як теоретичне, так і практичне значення, оскільки – це дозволяє з'ясувати специфіку внутрішньої організації зазначеного регулювання, встановити роль кожного з правових інструментів у ньому, а також характер і особливості їх зв'язків один з одним, виявити та усунути наявні у ньому недоліки і прогалини.

## **2.2 Елементи механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві**

У попередньому підрозділі ми розглянули поняття та сутність механізму правового регулювання юридичної відповідальності, втім аналіз даної проблеми буде неповним, якщо не розглянути окремі структурні елементи даного механізму. Це дозволить з'ясувати місію, яку виконує кожен із правових засобів у досліджуваному механізмі, а також встановити їх зв'язок між собою.

У правовій літературі можна знайти цілу низку точок зору на те, з яких елементів складається механізм правового

регулювання. Так, наприклад, К. Г. Волинка вважає, що даний механізм формують такі елементи:

- юридичні норми;
- нормативно-правові акти;
- акти офіційного тлумачення;
- юридичні факти;
- правовідносини;
- акти правореалізації;
- правосвідомість;
- режим законності та правопорядку, який впроваджується

в результаті досягнення цілей правового регулювання<sup>296</sup>.

А. М. Колодій та В. В. Копейчиков вважають, що механізм правового регулювання складають:

- норми права, які є основою механізму правового регулювання;
- правові відносини;
- акти реалізації прав і обов'язків<sup>297</sup>.

При цьому слід зазначити, що вказані науковці не включають до безпосередніх елементів правового регулювання законність, правопорядок, правосвідомість та правову культуру, втім вони наголошують на тому, що дані явища значним чином впливають на процес правового регулювання<sup>298</sup>.

В. П. Іваном пропонує до складу механізму правового регулювання віднести:

- норми права;
- юридичні факти;
- акти застосування права<sup>299</sup>.

На переконання Є. І. Темнова, основними складовими зазначеного механізму є:

- норма права;
- правовідносини;

---

<sup>296</sup> Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – С. 108. – Бібліогр.: с. 229-232.

<sup>297</sup> Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші; За ред. В. В. Копейчикова. – Стер. вид. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – С. 220. – Бібліогр.: с. 312.

<sup>298</sup> Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші; За ред. В. В. Копейчикова. – Стер. вид. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – С. 220-221. – Бібліогр.: с. 312.

<sup>299</sup> Иванов А. А. Теория государства и права : курс лекций / Иванов А. А., Иванов В. П. – М. ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – С. 193.



- акт застосування права<sup>300</sup>.

З точки зору М. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина до структури механізму правового регулювання входять:

- правова свідомість;
- принципи права;
- правові норми;
- акти тлумачення і застосування норм права;
- юридичні факти;
- правові відносини;
- суб'єктивні юридичні права і обов'язки;
- акти реалізації юридичних норм;
- правова культура;
- законність
- та ін.<sup>301</sup>.

М. І. Матузов та О. В. Малько серед основних елементів механізму правового регулювання вбачають такі:

- а) норма права;
- б) юридичний факт або фактичний склад (особливо організаційно-виконавчий правозастосовний акт);
- в) правовідносини;
- г) акти реалізації прав і обов'язків;
- г) охоронний правозастосовний акт (факультативний елемент)<sup>302</sup>. Також правники зазначають, що в якості додаткових елементів механізму правового регулювання виступають: акти офіційного тлумачення норм права, правосвідомість, режим законності та ін.<sup>303</sup>.

З позиції Ж. Д. Доржиева, механізм правового регулювання утворюють:

1. Правотворчість;
2. Правовідносини;

---

<sup>300</sup> Темнов Е. И. Теория государства и права : учеб. пособ. для вузов. / Е. И. Темнов. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – С. 165.

<sup>301</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 413.

<sup>302</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – С. 627; Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – С. 473.

<sup>303</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – С. 627.

3. Реалізація права;
4. Застосування права;
5. Правосвідомість;
6. Законність;
7. Правопорядок<sup>304</sup>.

В. М. Кириченко та О. М. Куракін пишуть, що до зазначеного механізму входять:

- норми права;
- нормативно-правові акти;
- юридичні факти, правовідносини;
- акти реалізації;
- тлумачення та застосування норм права,
- законність, правосвідомість і правова культура<sup>305</sup>.

С. Бобровник елементи механізму правового регулювання поділяє на основні та факультативні і пов'язує їх із стадіями механізму правового регулювання. Автор зазначає, що розмежування обов'язкових та факультативних елементів механізму правового регулювання дає можливість за допомогою норми права контролювати модель обов'язкової, дозволеної поведінки різних суб'єктів правовідносин. Обов'язкова стадія передбачає необхідність врегулювання певних суспільних відносин, які, насамперед, моделюються, виникають та реалізуються в певних суб'єктивних правах та юридичних обов'язках. Факультативна стадія включає необхідність офіційного тлумачення норми права в процесі її застосування<sup>306</sup>.

З позиції О. Ф. Скакун елементи механізму правового регулювання поділяються на такі групи:

1) ті, що діють на відповідних стадіях регулювання – це норми права;

нормативно-правові акти; юридичні факти; правовідносини; акти безпосередньої реалізації суб'єктивних юридичних прав і обов'язків;

---

<sup>304</sup> Доржиев Ж. Б. Экологическое право : учеб.-метод. пособ. / Доржиев Ж. Б. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2005. – С. 126.

<sup>305</sup> Кириченко В. М. Теорія держави і права : модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 213.

<sup>306</sup> Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 685 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/1203.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1203.htm).

2) ті, що діють протягом усього регулювання – суб'єкти, що здійснюють правове регулювання чи правову діяльність; правова законність, правосвідомість, правова культура;

3) ті, що мають факультативний характер – інтерпретаційно-правові акти, акти застосування норм права<sup>307</sup>.

На думку Ю. В. Кривицького до системи елементів механізму правового регулювання необхідно віднести такі правові засоби:

- 1) норми права;
- 2) правовідносини;
- 3) акти застосування;

4) акти тлумачення норм права. При цьому, зауважує автор, останні два елементи є факультативними<sup>308</sup>.

С. В. Клименко пише, що «деталлями» (структурними елементами) механізму правового регулювання є такі правові явища: система норм права, їх реалізація, правовідносини і правосвідомість<sup>309</sup>.

Цікавою видається точка зору Т. І. Тарахонич, який наводить два підходи до визначення елементів механізму правового регулювання. Згідно із першим підходом, механізм правового регулювання охоплює доволі широкий перелік правових явищ, які так чи інакше приймають участь у регулюванні суспільних відносин, зокрема це: 1) норми права; 2) нормативно-правові акти; 3) юридичні факти; 4) правовідносини; 5) тлумачення; 6) реалізація права; 7) законність; 8) правосвідомість; 9) правова культура; 10) правомірна поведінка; 11) протиправна поведінка; 12) юридична відповідальність<sup>310</sup>. Другий підхід до визначення кола елементів механізму правового регулювання, що пропонує Т. І. Тарахонич, є дещо вужчим, оскільки згідно із ним зазначений механізм складають: норми права, нормативно-правові акти, правовідносини, акти реалізації права,

---

<sup>307</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 263.

<sup>308</sup> Кривицький Ю. В. Механізм регулювання в сучасній теорії права / Ю. В. Кривицький // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 4. – С. 77.

<sup>309</sup> Клименко С. В. Основы государства и права. Пособие для поступающих в юридические вузы / Клименко С. В., Чичерин А. Л. – М. : Издательство «Зерцало». 1999. – С. 122.

<sup>310</sup> Тарахонич Т. І. Механізм правового регулювання: теоретико-правові аспекти / Т. І. Тарахонич // Правова держава: Щорічник наук. пр. – 2002. – Вип. 13. – С. 103.

законність<sup>311</sup>. Тобто автор у межах другого підходу розглядає лише ті правові засоби, які складають базис (основу) регулятивної функції права<sup>312</sup>.

Подібну до попередньої точку зору висловлюють й О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко, які також пишуть, що існує широкий та вузький підходи до розуміння елементного складу механізму правового регулювання. Широкий підхід, що характеризується наявністю сукупності елементів, які беруть участь у процесі впорядкування суспільних відносин, а саме:

- норма права, яка визначає моделі можливої та необхідної поведінки суб'єктів суспільних відносин;

- нормативно-правовий акт – юридичний документ, що надає правовій нормі формально-визначеного, офіційного та обов'язкового характеру;

- юридичні факти – конкретні життєві обставини, які спричиняють дію норми права;

- правовідносини – різновид суспільних відносин, що регламентуються правовою нормою та виконують функцію взаємодії правової норми з конкретним суб'єктом і функцію визначення конкретної поведінки для персоніфікованих суб'єктів;

- тлумачення – діяльність із визначення дійсного змісту норми права у разі її незрозумілості чи невідповідності вимогам юридичної техніки;

- реалізація права як можливість втілення правової норми шляхом дотримання, виконання, використання та застосування;

- законність, як один з принципів реалізації правових приписів через дотримання вимог норми права суб'єктами права;

- правосвідомість, як рівень усвідомлення суб'єктами права правових приписів;

- правова культура, як різновид загальної культури, що складається з духовних та матеріальних цінностей, які належать до правової дійсності;

- правомірна поведінка – усвідомлена діяльність суб'єктів, яка відповідає нормі права та соціально корисним цілям і знаходиться в установлених законодавством межах;

- протиправна поведінка – та, що суперечить правовим приписам;

- юридична відповідальність<sup>313</sup>.

---

<sup>311</sup> Там само.

<sup>312</sup> Там само.

Що ж стосується другого, вузького підходу до елементної будови механізму правового регулювання, то він включає лише елементи, які складають основу регулятивної функції права. Серед них виділяють: норми права, нормативно-правові акти, правовідносини, реалізацію права, законність. Кожен з елементів даної системи виконує специфічну функцію у задоволенні інтересів суб'єктів, в регулюванні суспільних відносин, у досягненні ефективності правового регулювання<sup>314</sup>.

О. М. Мелехін вважає, що стадіям правового регулювання відповідають такі елементи його юридичного аспекту, які, власне, і складають механізм правового регулювання:

- норми права;
- юридичні факти, в тому числі і акти (факультативний елемент);
- правовідносини;
- акти реалізації прав і обов'язків;
- правозастосовний акт, що носить охоронний характер<sup>315</sup>.

Також юрист підкреслює, що деякі автори в механізм правового регулювання включають правомірну поведінку, правосвідомість і правову культуру, що сприяють ефективному функціонуванню всього механізму правового регулювання<sup>316</sup>.

З викладеного видно, що думки дослідники з приводу елементного складу механізму правового регулювання різняться. В цілому усі наукові погляди можна розділити на дві групи: до першої належать правники, які підходять до розв'язання даного питання більш широкого і розглядають серед основних елементів зазначеного механізму, окрім суто юридичних інструментів, що забезпечують регламентуючу функцію права, й інші явища правової дійсності, які у тій чи іншій мірі приймають участь у правовому регулюванні, зокрема це – правосвідомість, правова культура тощо; представники другої групи вважають, що до складу основних елементів механізму правового регулювання слід віднести тільки

---

<sup>313</sup>Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 685 с.// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/1203.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1203.htm).

<sup>314</sup>Там само.

<sup>315</sup> Мелехин А. В. Теория государства и права : учеб. / А. В. Мелехин. – М. : Маркет ДС, 2007. – С. 395.

<sup>316</sup> Там само.

спеціально-юридичні правові засоби, тобто ті, що лежать в основі регулюючої (регламентуючої) функції права.

Обрання того чи іншого підходу до тлумачення елементного складу механізму правового регулювання залежить від мети дослідження. Так, якщо необхідно охарактеризувати суто юридичний аспект цього механізму, то найбільш доречним буде саме вузьке розуміння його структури, у випадках же, коли розглядаються разом із юридичним й інші аспекти правового регулювання: психологічний, політичний, соціально-економічний тощо, доречніше підходити до аналізу елементів зазначеного механізму з позиції широкого тлумачення. При цьому, вважаємо за потрібне наголосити на тому, що включаючи ті чи інші явища парової дійсності до елементного складу механізму правового регулювання слід бути обережним, оскільки його безпідставне розширення може призвести до ототожнення даного механізму із механізмом правового впливу, а отже і до ототожнення правового регулювання із правовим впливом, які, як ми вже зазначали у попередньому підрозділі, хоча й тісно пов'язані між собою, втім не співпадають за своїм змістом.

Враховуючи вище зазначене, вважаємо, що до основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві слід віднести такі:

1) правові принципи. Значна частина дослідників, перелічуючи структурні елементи механізму правового регулювання, чомусь не приділяють уваги принципам, що є, на нашу думку, помилкою, адже саме вони у своїй сукупності формують ідейний базис зазначеного механізму. В силу свого найбільш загального, імперативного характеру принципи виконують першочергову роль по відношенню до всіх інших правових засобів, в тому числі норм права, вони визначають те політико-правове підґрунтя, ті пріоритети, на яких має ґрунтуватися та у відповідності з якими функціонувати механізм правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Особливе значення принципів полягає ще й у тому, що саме у них відображається досягнутий конкретним суспільством рівень політико-правового, соціально-економічного та культурного (духовного) розвитку;

2) норми трудового права. Однією із важливих гарантій нормального існування та розвитку будь-якого суспільства є унормованість існуючих у ньому соціальних відносин, яка забезпечує їх цілеспрямованість, послідовність, керованість та

відносну передбачуваність. Досягнути належного рівня нормативності суспільних відносин можна через запровадження відповідних соціальних норм, які являють собою певні стандарти, зразки поведінки учасників соціального спілкування, за допомогою яких здійснюється соціальне регулювання. Норма, пише К. Г. Волинка, – це міра суспільно корисної поведінки, спрямована на досягнення мети соціального регулювання. Автор підкреслює, що соціальні норми регулюють неабиякі, а найтиповіші суспільні відносини<sup>317</sup>. О. Ф. Скакун визначила соціальні норми як систему правил поведінки загального характеру, що складаються у відносинах між людьми в певному суспільстві у зв'язку з виявом їх волі (інтересу) і забезпечуються різними засобами соціального впливу<sup>318</sup>. Науковець наголошує на тому, що це не просто правила, оскільки правила існують і в несоціальних утвореннях, таких, наприклад, як математика, граматики, техніка й інші (технічні норми), а правила чітко вираженого соціального характеру. Це не стихійний (природний) регулятор, а свідомий, вольовий, нормативний<sup>319</sup>. В. М. Кириченко та О. М. Куракін вважають, що соціальні норми – це історично зумовлені загальні правила поведінки людей у суспільстві, вони є проявом їх свідомої вольової діяльності та забезпечуються різними засобами соціального та державного впливу<sup>320</sup>.

За свою історію людство виробило цілу низку соціальних норм, однак у сучасному суспільстві головна роль належить нормам права. О. Ф. Черданцев пише, що норми права виступають тими «цеглинками», з яких складається вся будівля права. Норма права – це вольове, загальнообов'язкове, формально визначене правило поведінки, що регулює суспільні відносини шляхом надання прав та покладення обов'язків, дотримання якого забезпечене можливістю державного примусу<sup>321</sup>. А. С. Піголкін зазначає, що норма права є,

---

<sup>317</sup> Бобылев А. И. Теоретические проблемы правового регулирования / А. И. Бобылев // Право и политика. – 2002. – № 8. – С. 110.

<sup>318</sup> Скакун О. Ф. Теория права и державы : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 268.

<sup>319</sup> Там само.

<sup>320</sup> Кириченко В. М. Теория державы и права: модульный курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракин О. М. – К. : Центр учебной литературы, 2010. – С. 122-123.

<sup>321</sup> Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов / Черданцев А. Ф. – М. : Юрайт, 2000. – С. 208.

первинною вихідною «клітинкою» сформованого юридичного права. Вона характеризується тим, що офіційно встановлюються (або санкціонуються) державою, носить загальнообов'язковий характер, її виконання в необхідних випадках підтримується державним примусом<sup>322</sup>. М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко й О. В. Петришин з приводу норми права відмічають, що вона являє собою первинний, окремо взятий найменший структурний елемент права, правило поведінки, що визнане і охороняється державою. Норма права безпосередньо нормує, надає юридичного значення суспільним відносинам і знаходить свій зовнішній вираз у правовому приписі. Норма права є тим першим елементом, який відчуває на собі зміни у праві<sup>323</sup>. Автори зауважують на тому, що завдяки своєму універсальному значенню норма права поширює свої властивості і на інші рівні системи права, служить відправною точкою, одиницею виміру правової матерії. Упорядкування, узгодженість, взаємопов'язаність і диференціювання комбінацій правових норм обумовлені, з одного боку, структурою суспільних відносин, а з другого – націленістю законодавця на їх правове опосередкування<sup>324</sup>. Безпосередньо поняття «норми права» дослідники визначили наступним чином – це соціально обумовлене, спрямоване на регулювання суспільних відносин обов'язкове для виконання правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою і у своїй реалізації забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою і можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог<sup>325</sup>. М. В. Цвік та інші підкреслюють той факт, що правова норма нерозривно пов'язана з сутністю права, оскільки є первинним елементом його структури, безпосереднім втіленням такої його ознаки, як нормативність<sup>326</sup>.

---

<sup>322</sup> Общая теория права : учебник для юридических вузов / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев и др.; Под общ. ред. А. С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. – С. 87.

<sup>323</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 258.

<sup>324</sup> Там само.

<sup>325</sup> Загальна теорія держави і права. – С. 279.

<sup>326</sup> Там само.



За висловом М. І. Байтін правова норма – це первинна клітинка права, частинка змісту, вихідний структурний елемент його системи. У той же час норма права – відносно самостійне явище, що володіє власними специфічними особливостями, які поглиблюють і конкретизують наші уявлення про право, його поняття, сутність і зміст, про механізм регулятивного впливу на суспільні відносини<sup>327</sup>. Норма права, зазначає науковець, – такий, що виходить від держави і нею охороняється загальнообов'язковий, формально-визначений припис, виражений (змодельований) у вигляді правила поведінки або відправного встановлення і є державним регулятором суспільних відносин<sup>328</sup>. На думку О. Ф. Скакун, норма права – це загальнообов'язкове правило поведінки, сформоване в суспільстві відповідно до визнаної в ньому справедливої міри свободи і рівності та формально визначене (встановлене чи санкціоноване) і забезпечене державою з метою регулювання, охорони та захисту суспільних відносин<sup>329</sup>. З точки зору, яку висловлює В. О. Котюк, норма права – це офіційне, формально визначене, загальнообов'язкове правило поведінки, яке встановлюється або санкціонується державою, охороняється нею від порушень, направлене на регулювання найбільш важливих суспільних відносин і охорону соціальних цінностей шляхом встановлення юридичних прав і обов'язків суб'єктів права<sup>330</sup>. З позиції С. С. Алексєєва норма права являє собою загальнообов'язкове формально-визначене правило поведінки, встановлене і забезпечене суспільством і державою, закріплене й опубліковане в офіційних актах, спрямоване на регулювання суспільних відносин шляхом визначення прав і обов'язків їх учасників<sup>331</sup>. В. С. Нерсесянц у своїх працях наголошує на тому, що норма права – одне з основоположних понять для всіх тих доктрин права (незалежно від відмінностей в типах праворозуміння), які трактують право

---

<sup>327</sup> Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – С. 313.

<sup>328</sup> Теория государства и права. – С. 316.

<sup>329</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 278.

<sup>330</sup> Котюк В. О. Теорія права: Курс лекцій : навч. посіб. для юрид. фак. вузів. – К. : Вентурі, 1996. – С. 45.

<sup>331</sup> Теория государства и права : учебник для вузов / Под ред. С. С. Алексеева. – М., 2000. – С. 280.

нормативно, тобто розуміють і визначають право в цілому через норму, вважають, що право як таке складається з норм<sup>332</sup>. Норма права, продовжує науковець, – це загальне правило регулювання суспільних відносин, згідно з яким його адресати повинні при певних умовах (гіпотеза) діяти як суб'єкти певних прав і обов'язків (диспозиція), інакше наступають певні невідповідні для них наслідки (санкція)<sup>333</sup>. З позиції, яку займає В. М. Хропанюк, норму права слід вважати взірцем (моделлю) типового суспільного відношення, що встановлюється державою. Вона визначає межі можливої або необхідної поведінки людей, міру їх внутрішньої і зовнішньої свободи в конкретних взаємовідносинах. Норма права передбачає свободу учасників регульованих суспільних відносин в двоякому смислі: по-перше, як здатність волі суб'єкта свідомо обирати той або інший варіант поведінки (внутрішня свобода); по-друге, як можливість діяти, переслідувати й здійснювати певні цілі (зовнішня свобода)<sup>334</sup>.

Є. О. Гіда, Є. В. Білозьоров, А. М. Завальний у своїх працях зазначають, що норма права – це первинний елемент і нормативна основа механізму правового регулювання. Норма права являє собою загальне обов'язкове правило (модель) поведінки, яке встановлює для суб'єкта як можливий варіант поведінки – суб'єктивні юридичні права, так і необхідний варіант поведінки – суб'єктивні юридичні обов'язки або заборони. Специфічна функція норм права полягає в нормативній регламентації суспільних відносин. Це означає, що за допомогою норм права програмується певні відносини і вся сукупність юридичних засобів, що використовуються для здійснення державної волі<sup>335</sup>.

Отже, норма права являє собою офіційно затверджене, формалізоване (стандартизоване) правило суспільної поведінки,

---

<sup>332</sup> Нерсисянц В. С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов / Нерсисянц В. С. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА • М, 1999. – С. 389.

<sup>333</sup> Нерсисянц В. С. Вказана праця. – С. 392.

<sup>334</sup> Хропанюк В. Н. Теория государства и права / Хропанюк В. Н. – М.: Интерстиль, 2000. – С. 227.

<sup>335</sup> Теорія держави та права : [підручник] / [за вимогами кредитно-модульної системи навчання] / Є. О. Гіда, Є. В. Білозьоров, А. М. Завальний та ін.: за заг. ред. Є. О. Гіди. – К.: ФОП О. С. Ліпкан, 2011. – 576 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1754090645109/pravo/norma\\_prava\\_mehanizmi\\_pravovogo\\_regulyuvannya](http://pidruchniki.com/1754090645109/pravo/norma_prava_mehanizmi_pravovogo_regulyuvannya)

яке, з точки зору держави, є найбільш доцільним і корисним у наявних умовах суспільного розвитку, у зв'язку із чим воно (правило) всебічно забезпечується останньою (державою) в тому числі, в разі необхідності, із використанням примусу.

В залежності від того, які саме суспільні відносини регулюють ті чи інші норми права, вони відносяться до відповідної галузі права. Норми трудового права, пише С. В. Вишновецька, – це загальнообов'язкові, формально визначені, встановлені або санкціоновані державою і забезпечені заходами державного примусу правила поведінки, які закріплюють юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці<sup>336</sup>. Н. М. Степакова, досліджуючи роль норм трудового права у механізмі правореалізації, в цілому погоджується із наведеним визначенням, втім наголошує на тому, що такий підхід звужує предмет норми трудового права. Дослідниця наголошує на тому, що дійсно ядро трудового права становлять індивідуальні відносини трудового найму<sup>337</sup>, разом із тим окрім них, норми трудового права розповсюджують свій регулятивний вплив і на відносини, що тісно пов'язані з трудовими: працевлаштування, навчання і підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, щодо контролю за дотриманням законодавства про працю, вирішення трудових спорів, а також відносини соціального партнерства<sup>338</sup>. Виходячи із цього Н. М. Степакова пропонує розуміти норми трудового права як встановлені та (або) ратифіковані державою формально визначені правила поведінки загальнообов'язкового характеру, які регулюють трудові та тісно пов'язані із ними відносини через надання їх суб'єктам відповідних прав та покладання на них обов'язків, виконання яких забезпечується силою державного впливу аж до примусу<sup>339</sup>. Також варто відзначити точку зору

---

<sup>336</sup> Вишновецька С. В. Поняття норми трудового права / Вишновецька С. В. // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 82. Правознавство. – Чернівці, 2000. – С. 63.

<sup>337</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 50 (Вища освіта XXI століття).

<sup>338</sup> Трудове право України : навч. посіб. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2007. – С. 6.

<sup>339</sup> Степакова Н. М. Зміст норми трудового права в механізмі реалізації права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/stepakova-n-m-zmist-normi-trudovogo-prava-v-mehanizmi-realizatsiyi-prava/>

Л. Заморської, яка у контексті аналізу відносно визначених норм трудового права України визначила останні як диспозитивні, формально визначені правила поведінки, встановлені чи санкціоновані державою і забезпечені заходами державного примусу, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини, які закріплюють юридичні права та обов'язки учасників трудових відносин, що виникають із приводу застосування найманої праці<sup>340</sup>.

Визначаючи функціональне навантаження норми права у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, доречним буде звернути увагу на точку зору О. Ф. Скакун, яка пише, що специфічне завдання норми права в механізмі правового регулювання полягає в тому, щоб:

а) визначити загальне коло людей, на які вона поширює свою дію;

б) встановити зміст суспільних відносин (зміст поведінки суб'єкта), а також об'єкти правовідносин;

в) визначити обставини, в яких особа повинна керуватися даним правилом поведінки;

г) розкрити саме правило поведінки вказівкою на права і обов'язки учасників відносин, що регулюються, характер їх зв'язку між собою, а також державно-примусові заходи, що застосовуються до осіб у разі невиконання ними юридичних обов'язків<sup>341</sup>.

Отже, значення правових норм у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що саме через них держава встановлює загальнообов'язкові матеріально-правові та процедурно-процесуальні правила функціонування даної відповідальності. Тобто за допомогою норми права запроваджується відповідний правовий режим реалізації інституту юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміст цього режиму становлять сукупність формалізованих правових вимог (вказівок, приписів) щодо підстав виникнення юридичної відповідальності, її меж та порядку притягнення до неї, права та обов'язки суб'єктів, які

---

<sup>340</sup> Заморська Л. Відносно визначені норми трудового права України / Заморська Любова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3141>.

<sup>341</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – С. 499-500.

приймають участь у відносинах, що опосередковують функціонування юридичної відповідальності;

3) нормативно-правовий акт. У ньому норма права втілюється як елемент об'єктивної дійсності (позитивується). Нормативно-правовий акт, пише С. С. Алексєєв, – це належним чином (мовно-документально) оформлена, зовнішньо виявлена воля держави, її органів, окремих осіб, що виступає в якості носія змістовних елементів правової системи – юридичних норм, правоположень практики, індивідуальних приписів, автономних рішень осіб<sup>342</sup>. Ю. С. Шемшученко та С. В. Бобровник розуміють нормативно-правовий як офіційний письмовий документ, який приймається уповноваженим органом держави і встановлює, змінює, припиняє чи конкретизує певну норму права. Правники підкреслюють, що нормативно-правовий акт відображає волю уповноваженого суб'єкта права, є обов'язковим для виконання, має документальну форму закріплення, забезпечується у виконанні державою, у тому числі примусовими засобами<sup>343</sup>. С. В. Клименко визначає нормативно-правовий акт, як виданий в установленому порядку уповноваженим на те державним органом акт правотворчості, який встановлює, змінює чи скасовує правові норми. Іншими словами, підсумовує автор, нормативно правовий акт – це офіційний акт правотворчості, в якому містяться норми права<sup>344</sup>. В. К. Гіжевський, В. С. Ковальський розуміють нормативно-правовий акт, як письмовий документ правотворчого органу, який містить правові норми<sup>345</sup>. З точки зору, яку висловлює В. Г. Гончаренко, нормативний акт – це письмовий документ, який приймається уповноваженим органом, встановлює змінює або скасовує норми права<sup>346</sup>.

---

<sup>342</sup> Алексєєв С. С. Общая теория права. Курс в двух томах / Алексєєв С. С. – т.2. – М. : Юрид.лит., 1982. – С. 191-193.

<sup>343</sup> Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : «Укр. Енцикл», т. 4: Н-П. – 2003. – С. 192.

<sup>344</sup> Клименко С. В. Основы государства и права. Пособие для поступающих в юридические вузы / Клименко С. В., Чичерин А. Л. – М. : Издательство «Зерцало». 1999. – С. 122.

<sup>345</sup> Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В. К. Гіжевський, В. В. Гловченко, В. С. Ковальський (кер) та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – С. 272.

<sup>346</sup> Юридичні терміни. Тлумачний словник/ В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова та ін.; за ред. В. Г. Гончаренка. – 2-ге вид., стереотипне. – К. : Либідь, 2004. – С. 168.

О. Ф. Скакун про нормативно-правовий акт говорить як про офіційний акт-документ, ухвалений уповноваженими суб'єктами нормотворчості у визначеній формі і порядку, який встановлює (змінює, доповнює, скасовує) правові норми з метою регулювання суспільних відносин<sup>347</sup>. Деякі дослідники пропонують розуміти під нормативно-правовим актом офіційний письмовий документ, прийнятий у встановленому законом порядку і формі уповноваженими на те суб'єктами правотворчості, який закріплює правило поведінки загального характеру, що забезпечується державою<sup>348</sup>. В. М. Сірих характеризує нормативно-правовий акт як письмовий документ, за допомогою якого правотворчий орган в межах своєї компетенції вносить зміни в систему чинних норм права шляхом прийняття нових норм права або рішення, направленою на відміну застарілих актів<sup>349</sup>. М. І. Матузов, О. В. Малько та В. Л. Кулапов, досліджуючи форми та джерела права зазначають, що нормативно-правові акти – це правовий акт, прийнятий повноважним на те органом та містить правові норми, тобто приписи загального характеру і постійної дії, розраховані на багаторазове застосування<sup>350</sup>. Науковці відмічають, що нормативний правовий акт є основною та найбільш досконалою формою сучасного права. Їх велика питома вага порівняно з іншими формами права у першу чергу обумовлена посиленням ролі держави в регулюванні суспільно-важливих відносин. Крім того, їх широкому використанню сприяють такі якості, як здатність централізовано регулювати різні відносини, швидко реагувати на зміни потреб суспільного розвитку, чіткість і доступність викладення виражених в ньому приписів<sup>351</sup>.

Варто відзначити, що окрім наукової та навчальної літератури, визначення нормативно-правового акту також

---

<sup>347</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 362.

<sup>348</sup> Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 238.

<sup>349</sup> Сірих В. М. Теория государства и права / Сірих В. М. – М.: «Юстицинформ», 2001. – С. 192-194.

<sup>350</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – С. 285.

<sup>351</sup> Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М. : «Юрист», 1997. – С. 333.

наводиться й у деяких офіційних документах публічної влади. Так, наприклад, у Наказі Мін'юсту України «Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів» від 12 квітня 2005 р., № 34/5, закріплено, що нормативно-правовий акт – офіційний документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законом формі та порядку, який встановлює норми права для неозначеного кола осіб і розрахований на неодноразове застосування<sup>352</sup>. Або, скажімо, у наказі Мінпромполітики України «Про затвердження Порядку підготовки і подання проектів нормативно-правових актів Мінпромполітики України» від 24 лютого 2014 р., № 78, записано, що нормативно-правовий акт – офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженим нормотворчим органом в межах його компетенції у визначеній законом формі та за встановленою процедурою, спрямований на регулювання суспільних відносин, встановлення загальнообов'язкових прав та обов'язків для невизначеного кола суб'єктів та розрахований на тривале, багаторазове застосування<sup>353</sup>.

В цілому, незважаючи на певні відмінності у формулюваннях визначення поняття «нормативно-правовий акт», що пропонуються різними дослідниками, а також закріплені у офіційних документах органів публічної влади, можемо говорити, що для кожного із них притаманно те, що нормативно-правовий акт:

- є письмовим документом;
- має офіційний характер, тобто приймається компетентним органом і виражає його владну волю;
- приймається у строго встановленому порядку – нормотворча процедура;
- встановлює, скасовує або змінює норми права;

---

<sup>352</sup> Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів : Наказ Мін'юсту України від 12.04.2005 № 34/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0381-05>.

<sup>353</sup> Про затвердження Порядку підготовки і подання проектів нормативно-правових актів Мінпромполітики України : Наказ Мінпромполітики України від 24.02.2014 № 78 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=090UO4D213&abz=FIHPA>.

- має декілька різновидів, залежно від суб`єкта, який його приймає;
- місце кожного нормативно-правовий акту у системі національного законодавства визначається його юридичною силою;
- має безособовий (неперсоніфікований) характер;
- розрахований на тривалу дію, багаторазове використання<sup>354</sup>.

Отже, роль нормативно-правового акту у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності полягає у тому, що він являє собою форму зовнішнього вираження норм права, зокрема трудового. Саме через нормативно-правовий акт, правові норми набувають формальної визначеності та загальної обов`язковості. Крім того нормативно-правові акти впорядковують та систематизують норми права, визначаючи їх місце та, відповідно, юридичну силу в ієрархії, як системи окремої галузі права, так і національного права в цілому. Також варто відзначити те, що завдяки нормативно-правовому акту норми права стають загальновідомими, тобто кожен суб`єкт права, ознайомившись зі змістом нормативно-правового акту, може дізнатися про коло та обсяги суб`єктивних прав якими він володіє і може скористатися, а також обов`язків, які він повинен виконувати у певній сфері суспільного життя. Через нормативно-правові акти держава, в особі її компетентних органів і посадових осіб, інформує учасників суспільного життя про можливі, бажані, обов`язкові та заборонені варіанти поведінки;

4) трудовий договір, який відповідно до статті 21 КЗпП України являє собою угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним

---

<sup>354</sup> Подорожній Є.Ю., Нормативно-правовий акт як джерело трудового права / Є.Ю. Подорожній // «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 20-21 березня 2015 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. – С. 100-102.



договором і угодою сторін<sup>355</sup>. В сучасних умовах суспільно-економічного розвитку процвітання саме договірному регулюванню праці є цілком логічним та зрозумілим. Варто погодитися з точкою зору, що її висловлює Н. В. Козачок, яка з цього приводу пише, що сучасні тенденції розвитку трудового права характеризуються розширенням сфери договірному регулюванню. Така ситуація цілком відповідає реаліям сьогодення і базується на перевагах договірному встановленню умов праці. Насамперед, можливість працівників і роботодавців виражати й узгоджувати свої інтереси у сфері праці з урахуванням особливостей організації праці в конкретному регіоні, галузевої і локальної специфіки<sup>356</sup>. П. Д. Пилипенко щодо трудового договору зазначає, що це ефективний юридичний засіб для встановлення прав і обов'язків та правил взаємовідносин між сторонами, що його укладають. За умов становлення ринкових відносин роль договорів як інструмента саморегулювання значно зростає. Свобода і рівність сторін передбачає вільне волевиявлення для вступу у договірні відносини без будь-якого адміністративного диктату. Тому й змістом договору є взаємовстановлені юридичні права та обов'язки кожного з учасників<sup>357</sup>.

Отже, значення договору як засобу правового регулювання трудових відносин полягає у тому, що він робить процес регламентації та впорядкування останніх більш гнучким та індивідуалізованим. Завдяки договірному регулюванню сторони мають більш широкі можливості щодо визначення умов їх взаємовідносин в процесі використання найманої праці, в тому числі тих, що пов'язані з юридичною відповідальністю сторін. Разом із тим слід зауважити, що договірне регулювання не може суперечити вимогам нормативно-правових актів публічної влади і передбачати для найманого працівника становище гірше, аніж те, що гарантується законодавством. Цей

---

<sup>355</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

<sup>356</sup> Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять // Юридична наука і практика № 2 (2011). – С. 87.

<sup>357</sup> Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/646-pulupenko/19602-4-3-akti-dogovirnogo-ta-lokalnogo-xarakteru-u-sferi-trudovogo-prava.html>.

постулат є особливо важливим у контексті врегулювання юридичної відповідальності, оскільки він захищає слабку сторону трудових відносин – найманого працівника – від свавілля роботодавця;

5) правовідносини – відносини між людьми, які є юридичним вираженням економічних, політичних, сімейних, процесуальних та інших суспільних відносин, де одна сторона на основі правових норм вимагає від іншої виконання певних дій або утримання від них, а інша сторона зобов'язана виконати ці вимоги<sup>358</sup>. Або ж, як пише О. Ф. Скакун, що правовідносини – це врегульовані нормами права і забезпечувані державою вольові суспільні відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між суб'єктами – правомочними (носіями суб'єктивних прав) і зобов'язаними (носіями обов'язків)<sup>359</sup>.

Роль правовідносин у досліджуваному нами механізмі обумовлена тим, що вони є однією із ключових форм здійснення (реалізації) змісту норм права. Саме у правовідносинах норми права, так би мовити «оживають» і перетворюються із загальних, формалізованих, безособових моделей суспільної поведінки в індивідуальні юридичні можливості та обов'язки цілком конкретних суб'єктів. Правовідносини опосередковують правову взаємодію між сторонами трудового договору з приводу застосування юридичної відповідальності;

6) юридичні факти, під яким більшість дослідників розуміють конкретні життєві обставини, з якими норма права пов'язує виникнення, зміну або припинення правовідносин<sup>360</sup> та ін. Втім, на нашу думку, більш доречним є підхід до розуміння юридичного факту, запропонований О. І. Процевським, який

---

<sup>358</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів]М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 336.

<sup>359</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – С. 382.

<sup>360</sup> Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – С. 160. – Бібліогр.: с. 229-232; Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 261; Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – С. 368-369; Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 413.

характеризує його як життєві обставини, з настанням яких правові норми пов'язують різні юридичні наслідки<sup>361</sup>, в тому числі і виникнення, припинення чи зміну правовідносин.

Роль даного елемента у механізмі правового регулювання полягає у тому, що саме він активізує норми права, які регулюють юридичну відповідальність у трудовому праві. Тобто, безпосереднього регламентуючого впливу на суспільні відносини даний елемент не здійснює, однак саме він вказує на той фактичний зміст (зокрема вчинення стороною (сторонами) трудового договору порушення покладених на них обов'язків), поява якого спонукає до дії юридичну форму відповідальності;

7) акти реалізації норм права, що являють собою прояви правомірної поведінки суб'єктів права, в процесі якої втілюються у практичне життя правові приписи. Правореалізація, пише М. І. Матузов, – це трансформація закладених в юридичних нормах вимог в правомірну поведінку суб'єктів. При цьому правник зауважує, що правомірна поведінка може бути як добровільною, так і примусовою, тобто здійснюються під загрозою застосування санкцій<sup>362</sup>. Слід ще раз акцентувати увагу на тому, що реалізація права пов'язана тільки з правомірною поведінкою, з яких би мотивів воно не здійснювалася: неправомірні дії, правопорушення не можуть служити способом здійснення правових норм<sup>363</sup>. Саме у ході правореалізації найбільш яскраво проявляється позитивний аспект юридичної відповідальності;

8) акти застосування норм права, які у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві забезпечують індивідуалізацію вид і міри останньої (тобто юридичної відповідальності) по відношенню до конкретного правопорушника;

Так, на нашу думку, виглядає коло основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Звісно – це далеко не весь перелік правових засобів, що входять до системи даного механізму, однак саме вони, з нашої точки зору, найбільш повно відображають

---

<sup>361</sup> Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / Процевский А. И. – М. : Юр. лит, 1972. – С. 81.

<sup>362</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юристъ, 2004. с. 325.

<sup>363</sup> Матузов Н. И. Вказана праця. – с. 325.

юридичний аспект зазначеного механізму. Кожен із вище наведених елементів виконує специфічну роль у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві: одні встановлюють юридичні матеріальні та процедурно-процесуальні правила функціонування юридичної відповідальності, другі безпосередньо сприяють їх практичному втіленню (реалізації), треті виступають у ролі правових гарантій. Однак жоден із цих юридичних засобів не є повністю відокремленим від інших структурних елементів досліджуваного механізму – вони перебувають у постійній взаємодії, доповнюють та розвивають один одного, забезпечуючи таким чином рух даного механізму.

### **2.3 Принципи формування інституту юридичної відповідальності**

Для кожної сучасної цивілізованої, демократичної держави одним із головних завдань є всебічне забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина, підтримка суспільного порядку та захист соціальних цінностей. Це стосується й України, що, власне кажучи, й підтверджує Конституція України, в якій закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави<sup>364</sup>. Для виконання цього завдання у розпорядженні держави є ряд відповідних інструментів різного характеру, далеко на останнє місце серед яких займає юридична відповідальність. Специфічний характер відповідальності, обумовлений її негативним аспектом, як ми вже неодноразово зазначали у попередніх підрозділах, вимагає ретельного та змістовно підходу до питання правового врегулювання даного інституту. При цьому особлива увага має бути приділена принципам, які виконують роль відправних начал для будь-якого правового явища.

Проблематика принципів у теорії права взагалі та у розрізі його окремих галузей досліджувалася цілою низкою правників, зокрема її вивчали: В. В. Копейчиков, О. Ф. Скакун,

---

<sup>364</sup> Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

В. С. Нерсисянц, С. С. Алексєєв, М. В. Цвік та багато інших. Втім, віддаючи належна науковим напрацюванням цих та інших дослідників, слід зазначити, що існує цілий ряд правових явищ у контексті яких питання принципів вимагає здійснення подальшого, більш детального і глибокого вивчення. Зокрема, це стосується принципів формування інституту юридичної відповідальності, чому й буде присвячено увагу у даному підрозділі.

Термін «принцип» походить з лат. «*prīncipium*» – початок, основа<sup>365</sup>. У тлумачній словниковій літературі до терміну «принцип» наводяться наступні визначення:

- основне, вихідне положення якої-небудь системи, якогось учення, теорії, науки, ідеологічного напрямку тощо;
- основна особливість устрою, дії механізму, пристрою, тощо;
- внутрішня переконання у чому-небудь, головна норма поведінки, точка зору на що-небудь<sup>366</sup>.

Отже, спираючись лише на лексичний зміст слова «принцип», можемо зробити висновок: воно позначає щось головне, якусь ідею чи закономірність, яка виступає відправною у діяльності кого- або чого-небудь, чи є основою створення, організації або пояснення чогось.

Для більш детального з'ясування сутнісного змісту принципів звернемося до наукових поглядів на дане питання. Так, наприклад, А. Є. Конверський, вивчаючи теоретичні та методологічні принципи науки, зазначає, що принцип – це головне вихідне положення наукової теорії, що виступає як перше й найабстрактніше визначення ідеї як початкової форми систематизації знань. При цьому автор відмічає, що принцип не вичерпує всього змісту ідеї. Якщо в основі теорії лежить завжди одна ідея, то принципів може бути декілька. Ідеї та принципи створюють закони науки, що відбивають суттєві, стійкі та постійно повторювані об'єктивні внутрішні зв'язки між

---

<sup>365</sup> Словник іншомовних слів, Укладачі: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Національний університет ім. Тараса Шевченка, Український мовно-інформаційний фонд НАН України. «Наукова Думка». – Київ, 2000. – С. 461.

<sup>366</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 1125; Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. – Х. : «Фоліо», 2002 р. – С. 366; Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : «Норинт», 2000». – С. 984.

явищами, предметами, елементами, якостями. Принцип і категорії, що його розкривають, становлять сутність наукової теорії, а перші здогадки, формулювання гіпотези, попередні висновки висловлюються як тлумачення<sup>367</sup>. О. Є. Гаршина, у контексті аналізу принципу як наукової категорії, визначає його (принцип) як основоположну категорію, адже за своєю суттю він є началом, вихідною точкою, виступаючи тим первинним, з чого виводяться інші поняття. Саме принцип визначає уявлення про предмет або явище, в основі яких він закладений. Принцип – саме те ядро, яке органічно об'єднує навколо себе інші елементи. Ось чому, знаючи вихідні положення, на яких базується конкретний феномен, можна з легкістю пізнати його характеристики, визначити складові частини, особливості, закономірності тощо<sup>368</sup>. Дослідниця зауважує на тому, що як основоположна категорія, принципи існують не тільки на рівні загальних категорій, а поширюється і на рівень конкретних, тобто діють стосовно як найчисельнішої групи явищ, так й окремо взятого феномену<sup>369</sup>. О. Є. Гаршина також відмічає, що основою для появи будь-якого принципу завжди є ідея. Ось чому досить часто вони ототожнюються, чого, на її думку, не повинно бути. Наука визначає ідею як інтуїтивне пояснення явища (процесу) без проміжної аргументації, без усвідомлення всієї сукупності зв'язків, на основі яких робиться висновок. Вона базується на наявних знаннях, але виявляє раніше не помічені закономірності. Що ж стосується принципу, то він завжди є ідеєю, але не кожна ідея може стати принципом. Це пояснюється тим, що ідея досить часто є глибшою і конкретнішою за своїм змістом, ніж принцип. Усвідомлення, дослідження, аналіз ідеї може призвести до формулювання принципу, адже він виступає найабстрактнішим визначенням<sup>370</sup>.

---

<sup>367</sup> Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнтів / за ред. А. Є. Конверського. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 352 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ebooktime.net/book\\_254\\_glava\\_6\\_1.2.\\_%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96\\_%D1%82%D0%B0.html](http://ebooktime.net/book_254_glava_6_1.2._%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96_%D1%82%D0%B0.html).

<sup>368</sup> Гаршина О. Є. Принцип як наукова категорія / О. Є. Гаршина // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 282-289. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvds\\_s\\_2012\\_1\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvds_s_2012_1_40).

<sup>369</sup> Принцип як наукова категорія / О. Є. Гаршина // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 282-289. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvds\\_s\\_2012\\_1\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvds_s_2012_1_40)

<sup>370</sup> Там само.

Суттєвого наукового вивчення поняття принципів отримало у теорії державного управління. Зокрема, Г. В. Атаманчук, досліджуючи вказані принципи, визначив їх як закономірність, відношення або взаємозв'язок суспільно-політичної природи та інших груп елементів державного управління (системи онтологічних елементів), виражену у вигляді певного наукового положення, закріпленого в більшості своїй правом, та яке застосовується в теоретичній і практичній діяльності людей з управління<sup>371</sup>. На думку В. Я. Малиновського, принципи державного управління являють собою фундаментальні істини, позитивні закономірності, керівні ідеї, основні положення, норми поведінки, що відображають закони розвитку відносин управління, сформульовані у вигляді певного наукового положення, закріпленого переважно у правовій формі, на основі якого будується і функціонує апарат державного управління<sup>372</sup>. В. Д. Бакуменко охарактеризував принципи державного управління як прояви закономірностей у державному управлінні, що відображені у вигляді певних положень, які застосовуються в теоретичній і практичній діяльності людей у сфері державного управління. Автор підкреслює, що, як правило, це фундаментальні, науково обґрунтовані, а в певних випадках і законодавчо закріплені положення, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління<sup>373</sup>. О. В. Жадан вважає, що принципи управління – це система базових положень, ідей, правил, згідно з якими здійснюється діяльність працівників у тій чи іншій сфері суспільного життя. Вони (принципи управління) відображають закономірності функціонування соціальних спільнот<sup>374</sup>. З точки зору А. Ф. Мельник принципи державного управління – це закономірності, відносини, взаємозв'язки, керівні засади, на яких ґрунтуються його організація та

---

<sup>371</sup> Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекций / Атаманчук Г. В. – М. : Юрид. лит., 1997. – С. 188.

<sup>372</sup> Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / Малиновський В. Я. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. : Атіка, 2003. – С. 192.

<sup>373</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – С. 564.

<sup>374</sup> Енциклопедичний словник з державного управління. – С. 576.

здійснення і які можуть бути сформульовані в певні правила<sup>375</sup>. З. Р. Кісіль та Р. В. Кісіль розуміють принципи державного управління як основні, вихідні положення, на яких ґрунтується і функціонує управлінська діяльність і які можуть бути сформульовані у вигляді певних правил, закріплених правом<sup>376</sup>.

У сфері права принципи у загальному вигляді характеризуються як основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього і міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації (гуманізм, законність, справедливість, рівність громадян перед законом тощо<sup>377</sup>. Втім, як правило, у правознавстві даний термін не застосовується окремо, а використовується у складі більш складних термінологічних конструкцій, як то: принципи права, принципи правового регулювання, принципи трудового права, принципи відповідальності тощо. О. Ф. Скакун пише, що принципи права – загальноприйняті норми-ідеї найвищого авторитету, що слугують основними засадами правового регулювання суспільних відносин, спрямовують їх учасників на встановлення соціального компромісу і порядку<sup>378</sup>.

М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, О. В. Петришин характеризують принципи як загальні вимоги до суспільних відносин і їх учасників, а також як вихідні керівні засади, відправні установлення, що виражають сутність права і впливають з ідей справедливості й свободи, а також визначають загальну спрямованість і найістотніші риси діючої правової системи<sup>379</sup>. Дослідники зазначають, що здавна

---

<sup>375</sup> Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; За ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – С. 37. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>376</sup> Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. Адміністративне право: навч. посіб. – 3-тє вид. / Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. – К. : Алерта ; ЦУЛ, 2011.-696 с [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://pidruchniki.com/1246122045136/pravo/osnovni\\_printsipi\\_derzhavnogo\\_upravlinnya](http://pidruchniki.com/1246122045136/pravo/osnovni_printsipi_derzhavnogo_upravlinnya)

<sup>377</sup> Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – Т.5: П-С. – К., 2003.- с. 110-111.

<sup>378</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 466.

<sup>379</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 193.



принцип вважався підвалиною, фундаментом будь-якої соціальної системи (в тому числі правової), вимоги якого поширювалися на всі явища, що належали до цієї системи. Правники підкреслюють, що принципи не формують конкретних прав і обов'язків і не завжди забезпечені конкретними законодавчими санкціями, однак від того, на яких принципах заснований правовий порядок, можна значною мірою судити про характер самої держави (демократична, тоталітарна тощо)<sup>380</sup>. М. І. Матузов та О. В. Малько характеризують принципи права як основні, вихідні початки, положення, ідеї, які виражають сутність права як специфічного соціального регулятора. Вони втілюють закономірності права, його природу і соціальне призначення, являють собою найбільш загальні правила поведінки, які або прямо сформульовані в законі, або виводяться з його сенсу<sup>381</sup>. На думку В. В. Копейчикова принципи права – це закріплені у праві вихідні нормативно-керівні положення, що характеризують його зміст, основи, зазначені в ньому закономірності суспільного життя<sup>382</sup>. Принципи права, підкреслює науковець, як керівні юридичні вимоги відображають особливості та специфіку юридичного права, мають нормативний, регулятивний характер, визначають і скеровують правомірну поведінку людей<sup>383</sup>.

Н. Б. Болотіна, розглядаючи принципи трудового права, визначила принципи права як керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони у стислому вигляді, концентровано, відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин<sup>384</sup>. Далі автор відмічає, що принципи права юридичного відображені в нормативно-правових актах у вигляді окремих положень – норм-принципів, норм-декларацій, норм-концепцій, або існують у прихованому вигляді в інших

---

<sup>380</sup> Там само.

<sup>381</sup> Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – С. 159-160.

<sup>382</sup> Копейчиков В. В. Правознавство / Копейчиков В. В. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – С. 114.

<sup>383</sup> Копейчиков В. В. Вказана праця. – С. 115.

<sup>384</sup> Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 93. – (Вища освіта XXI століття).

юридичних нормах, у їх сукупності, й становлять собою керівні ідеї, положення, на яких базується юридичне право<sup>385</sup>. Слід погодитися із твердженням Н.Б.Болотіної про те, що за допомогою юридичних принципів виявляються закономірності та властивості права як самостійного соціального явища, удосконалюються система, структура права і правове регулювання. Правові принципи важливі для нормотворчої і правозастосовної діяльності. Вони слугують тим правовим орієнтиром, виходячи з якого законодавець формулює галузеві норми, вносить зміни і доповнення до чинних, нормативних актів. Правові принципи допомагають глибше зрозуміти значення конкретних норм і визначають тенденції розвитку законодавства<sup>386</sup>.

Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін зазначають, що принципи трудового права лежать в основі правового регулювання праці всіх видів трудових відносин, пронизують трудове право, виражають сутність чинного трудового законодавства<sup>387</sup>. Значення основних принципів правового регулювання праці, на думку авторів полягає в тому, що вони: відображають сутність і загальну спрямованість усієї системи норм трудового права, допомагають зрозуміти зміст трудового законодавства, його зв'язок з економікою та мораллю суспільства; визначають сутність майбутніх правових норм, дають змогу усувати прогалини в чинному трудовому законодавстві при застосуванні правових норм; є однією з підстав об'єднання окремих норм трудового законодавства в систему даної галузі; визначають становище суб'єктів трудового права, їх права й обов'язки тощо<sup>388</sup>. Правники зауважують на тому, що принципи трудового права виявляються через права й обов'язки працівників, їх зміст значно ширший. При реалізації норм права, коли відсутня конкретна правова норма, принципи трудового права набувають особливого значення, виникає потреба застосувати аналогію закону чи аналогію права. Правові принципи застосовуються органами, що розглядають трудові спори, для тлумачення нормативно-правових актів. Правові принципи дають можливість порівнювати право різних держав, створюють основу

---

<sup>385</sup> Трудове право України. – С. 94.

<sup>386</sup> Там само.

<sup>387</sup> Грузінова Л. П. Трудове право України : навч посіб. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – С. 48.

<sup>388</sup> Грузінова Л. П. Вказана праця. – С. 49-50.

для єдиного розуміння положень чинного законодавства про працю, дають змогу тлумачити норми трудового законодавства. Наголосимо, що правові принципи трудового права є обов'язковими приписами, керівними вказівками законодавця щодо організації праці<sup>389</sup>.

Ю. П. Дмитренко пише, що традиційно під принципами права розуміють вихідні положення, керівні ідеї, які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин. Безпосередньо принципи трудового права автор характеризує як виражені в законодавстві про працю основи, керівні положення, що характеризують найсуттєвіші риси його змісту і внутрішню єдність правового регулювання суспільних правовідносин у сфері праці, а також визначають загальну спрямованість трудового права<sup>390</sup>. Головне значення принципів трудового права правник вбачає у тому, що вони: дають можливість краще з'ясувати зміст і роль трудового законодавства, його зв'язок з економікою, політикою, мораллю; визначають загальну спрямованість і основні тенденції розвитку трудового права як складової системи права; сприяють правильному застосуванню юридичних норм на практиці; забезпечують розвиток і удосконалення трудового законодавства паралельно з розвитком трудових відносин<sup>391</sup>.

Що стосується визначення поняття принципів юридичної відповідальності, то їх також пропонується достатня кількість на сторінках правової літератури. Так, скажімо О. Ф. Скакун їх розуміє як загальноприйняті норми-ідеї найвищого авторитету, які слугують основними засадами імперативного характеру, на підставі яких компетентні органи застосовують санкції правових норм до правопорушників з метою забезпечення правового порядку<sup>392</sup>. На думку М. Б. Мироненка принципи юридичної відповідальності – це відправні ідеї, які становлять інтелектуальні духовні положення, що характеризують зміст, соціальне призначення, функціонування і розвиток юридичної

---

<sup>389</sup> Там само. – С. 50.

<sup>390</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 101.

<sup>391</sup> Дмитренко Ю. П. Вказана праця. – С. 101.

<sup>392</sup> Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – С. 466.

відповідальності<sup>393</sup>. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко вважають, що принципи юридичної відповідальності – це положення та ідеї, що мають законодавче закріплення та визначають самостійний і реальний характер відповідальності як засобу гарантування і охорони об'єктивного і суб'єктивного права та суспільного порядку<sup>394</sup>. З точки зору О. О. Іванова принципи юридичної відповідальності – це основоположні ідеї, які виражають сутність, природу і призначення інститутів відповідальності<sup>395</sup>. З позиції А. У. Алієва принципи юридичної відповідальності – це такі ідеї, що містяться в законодавстві у вигляді специфічних норм (норм-принципів) основоположні ідеї, які представляють собою духовно-моральні положення, що виражають сутність, природу і призначення інституту відповідальності, відповідно до яких повинна, формуватися і удосконалюватися вся система законодавства про юридичну відповідальність і правозастосовна практика<sup>396</sup>.

Є. В. Березовська, аналізуючи принципи юридичної відповідальності, визначила їх як відправні ідеї, закріплені в чинному законодавстві, що характеризують сутність і зміст юридичної відповідальності і визначають її законодавчий розвиток і практику застосування<sup>397</sup>. Зазначені правові явища, пише дослідниця, володіють властивостями офіційності, обов'язковості і в імперативній формі наказують законодавцю, суб'єкту правозастосування, суб'єкту юридичної відповідальності певний варіант поведінки. У них в стислій формі відображена сутність юридичної відповідальності<sup>398</sup>. Правник також підкреслює те, що принципи зумовлюють якісне функціонування юридичної відповідальності. В демократичній

---

<sup>393</sup> Мироненко, М. Б. Принципы юридической ответственности в системе принципов права : автореф. дисс. ... канд. юр. наук : 12.00.01 / М. Б. Мироненко ; Саратов, 2001. – С. 6.

<sup>394</sup> «Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/2403.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/2403.htm)

<sup>395</sup> Иванов А. А. Цели юридической ответственности, ее функции и принципы / А. А. Иванов // Государство и право. – 2003. – № 6. – С. 68.

<sup>396</sup> Алиев А. У. Принципы юридической ответственности и проблемы их реализации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алиев Абу Умарович ; Махачкала, 2005. – С. 9.

<sup>397</sup> Березовская Е. В. Принципы юридической ответственности как системное образование / Березовская Е. В. // Вестник Казанского юридического института МВД России. – Вып. № 3. – 2011. – С. 91.

<sup>398</sup> Там само.

правовій державі мета, завдання та функції не можуть не відповідати принципам юридичної відповідальності. Таке протиріччя призводить до негативних наслідків, таких, наприклад, як поширення правового нігілізму в суспільстві, неповага і недотримання вимог законодавчих актів, зниження авторитету державної влади і правоохоронних органів і т.д.<sup>399</sup>. Є. В. Березовська цілком слушно зауважує, що принципи систематизують і впорядковують функціонування інституту юридичної відповідальності. Принципи юридичної відповідальності поряд з її функціями і цілями висловлюють природу і призначення юридичної відповідальності. Вони мають найвищу узагальненість і в концентрованому вигляді характеризують юридичну відповідальність у цілому. Принципи відображають характеристики чинного законодавства, визначають тенденції його розвитку і впливають на формування правозастосовної практики та законодавчої діяльності<sup>400</sup>.

Спираючись на викладене вище, можемо зробити наступні висновки про сутність принципів як категорії права взагалі та юридичної відповідальності зокрема:

- по-перше, вони є об'єктивно обумовленими, оскільки їх первинним джерелом виступають об'єктивно існуючі закономірності суспільного життя. З цього приводу слушно зазначає Г. Щёкин, який пише, що принципи – це результат узагальнення людьми об'єктивно чинних законів і закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів і ознак, які стають загальним началом їх діяльності<sup>401</sup>. Також, з цього приводу варто відзначити вислів А. У. Алієва, який пише, що принципи права – об'єктивні категорії, зумовлені всім ходом розвитку людської історії, вдосконаленням економічних і соціально-політичних відносин, ідеологічних та правових поглядів. Про це, відмічає дослідник, переконливо свідчить вивчення всього періоду суспільного розвитку, де кожному етапу його поступального руху відповідає певний тип права і держави. Право не може вийти за рамки тих суспільних відносин, в межах яких воно діє (реалізується). Отже, правові

---

<sup>399</sup> Там само. – С. 85.

<sup>400</sup> Там само.

<sup>401</sup> Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монографія / Щёкин Г. В. – К. : МАУП, 2000. – С. 368.

принципи – категорія об'єктивна, яка в кінцевому рахунку складається в силу дії ряду об'єктивних причин<sup>402</sup>;

- по-друге, містять у собі суб'єктивний аспект. Той факт, що принципи гуртуються на об'єктивних закономірностях суспільного життя, не виключає впливу на них суб'єктивного фактору, адже ці закономірності вивчають люди, а отже принципи – не стільки безпосередньо зазначені закономірності, скільки людське знання про них. Варто погодитися із думкою А. Ф. Мельник, що практичне значення і дія принципів не залежать від них самих, а повністю визначаються ставленням до них людей<sup>403</sup>;

- по-третє, мають стабільний характер і залишаються незмінними протягом тривалого часу. При цьому їх (принципи) ні в якому разі не можна розглядати як статичні та абсолютно незмінні – їх стабільність має умовний характер. Адже суспільство постійно розвивається та змінюється, відповідно разом із ним змінюються та трансформуються властиві йому закономірності і зв'язки, вивчення та наукове обґрунтування яких призводить до формування нових принципів;

- по-четверте, мають досить високий рівень абстрагованості та узагальнення, тобто вони звільнені від конкретики та подробиць тих сфер, в яких ці принципи діють. О. Ф. Скакун відмічає, що принципи у сфері права виступають як загальне мірило діяльності, поведінки, відносин, при цьому вони не конкретизують права та обов'язки, на відміну від правових норм.<sup>404</sup>;

- по-п'яте, характеризуються вищою імперативністю, тобто вимоги, що містять принципи, є незаперечними і мають виконуватися в обов'язковому порядку усіма, хто перебуває у сфері їх дії. У той же час слід зазначити, що за своїм характером ті зобов'язання, які пред'являють принципи, мають позитивний характер;

---

<sup>402</sup> Алиев А. У. Принципы юридической ответственности и проблемы их реализации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алиев Абу Умарович ; Махачкала, 2005. – С. 40.

<sup>403</sup> Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; За ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – С. 37. – (Вища освіта ХХІ століття).

<sup>404</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – С. 221.

- по-шосте, формують основу (базу) правового поля. Принципи розчиняються в безлічі норм, пронизують усю правову матерію, вони стрижнем усієї системи права, додають праву логічності, послідовності, збалансованості<sup>405</sup>.

Звідси, вважаємо, що під принципами формування інституту юридичної відповідальності слід розуміти сукупність, вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження правового регулювання юридичної відповідальності<sup>406</sup>.

На сторінках правової літератури до принципів юридичної відповідальності найчастіше відносять:

- 1) законність;
- 2) обґрунтованість;
- 3) доцільність;
- 4) невідворотність;
- 5) своєчасність;
- 6) справедливість
- 7) гуманізм;
- 8) відповідність покарання правопорушенню<sup>407</sup>.

На нашу думку, до основних принципів, з огляду на які має відбуватися формування юридичної відповідальності в трудовому праві, слід віднести наступні:

- об'єктивність та доцільність. Більшість дослідників, розмірковуючи про принципи відповідальності, в першу чергу вказують, як правило, верховенство права та (або) законність наголошуючи при цьому, що ці принципи не за яких умов не можуть порушуватися з мотивів доцільності (чи недоцільності). Ми згодні з такою позицією, однак вона, без сумніву, вірна тоді, коли йдеться про принципи застосовування юридичної відповідальності, у той час як ми, ведемо мову про принципи її формування. І тут, на нашу думку, першочерговими є саме вимоги об'єктивності та доцільності, адже відповідальність, як правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, повинна запроваджуватися у тій чи іншій сфері суспільних відносин тоді,

---

<sup>405</sup> Скакун О. Ф. Вказана праця. – С. 221.

<sup>406</sup> Подорожній Є.Ю., Принципи формування юридичної відповідальності в трудовому праві / Є.Ю. Подорожній // Право і суспільство. – 2016. - №2. – С. 88-94.

<sup>407</sup> Скакун О. Ф. Вказана праця. – С. 466-467; Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 172-173.

коли: по-перше, потреба у ній (відповідальності) обумовлена об'єктивним станом справ у цій сфері; по-друге, інші забезпечувальні засоби не мають належної ефективності.

Доцільність вимагає, щоб встановленню юридичної відповідальності у трудовому праві передував всебічний аналіз усіх «за» та «проти». О. Ф. Скакун у контексті принципів застосування відповідальності зазначає, що доцільність полягає у відповідності обраного засобу впливу на правопорушника меті юридичної відповідальності (захистити правопорядок, виховати поважне ставлення до права), що вимагає індивідуалізації державно-примусових заходів залежно від ваги правопорушення і властивостей правопорушника як особи, котра підлягає відповідальності; пом'якшення відповідальності і навіть відмовлення від застосування засобів відповідальності за наявності можливості досягти її цілей іншим шляхом<sup>408</sup>. Є. В. Березовська, розглядаючи доцільність юридичної відповідальності, пише, що вона нерозривно пов'язана із невідоротністю відповідальності. Відповідальність настає невідоротно, тому що вона доцільна. Неприпустимо звільнення порушника від відповідальності без законних підстав під приводом тяжкості, доцільності, ефективності, політичних, ідеологічних та інших неправових мотивів<sup>409</sup>. У той же час дослідниця підкреслює, що слід відрізняти доцільність відповідальності як юридичного явища і визначення доцільності в процесі правозастосування, в ході залучення особи до відповідальності, при визначенні йому міри покарання. В цьому випадку доцільність полягає в відповідності обраної щодо порушника заходів впливу цілям юридичної відповідальності. Якщо цілі відповідальності можуть бути досягнуті без її реалізації, закон допускає звільнення винного від відповідальності<sup>410</sup>;

- гуманізм та верховенство права. За висловом М. В. Цвіка, принцип гуманізму — одна з найважливіших ціннісних характеристик цивілізованого суспільства, що визнає благо людини, його право на свободу, щастя, виявлення своїх

---

<sup>408</sup> Скакун О. Ф. Вказана праця. — С. 466-467.

<sup>409</sup> Березовская Е. В. Принципы юридической ответственности как системное образование / Березовская Е. В. // Вестник Казанского юридического института МВД России. — Вып. № 3. — 2011. — С. 89.

<sup>410</sup> Березовская Е. В. Вказана праця. — С. 89-90.



здібностей критерієм прогресивності соціальних інститутів<sup>411</sup>. Далі правник відмічає, що у праві прояв принципу гуманізму означає закріплення у правових формах відносин між людиною, державою і суспільством на основі визнання самоцінності людської особистості, невід'ємності її прав і свобод, поважання її гідності, захисту від свавільного втручання у сферу особистого життя. Принцип гуманізму в праві знаходить своє втілення в цілому ряді нормативних положень різноманітної галузевої належності, таких як: ніхто не може бути безпідставно заарештованим або утримуватися під вартою; батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття; ніхто не може бути підданий катуванню, іншим жорстоким, нелюдським чи таким, що принижують його гідність, видам примушування і покарання; заборона допуску преси і публіки на судовий розгляд з міркувань моралі<sup>412</sup>. Ю. С. Шемшученко в юридичній енциклопедії пише, що гуманізм у праві – одна з найсуттєвіших, органічно властивих праву якостей. У філософському і соціологічному розумінні право – загальна міра свободи, рівності та справедливості у суспільстві, яка повинна визначати конкретний зміст кожної конкретної правової норми. Саме такі соціальні цінності як свобода, рівність, справедливість становлять сутність гуманізму<sup>413</sup>. О. Ф. Скакун вважає, що принцип гуманізму розкриває одну з найважливіших ціннісних характеристик права, домінування у формуванні та функціонуванні правової системи природних невідчужуваних прав людини. Це – право на життя, здоров'я, особисту свободу та безпеку, право на охорону своєї честі та репутації, недоторканність особи та ін.; створення всіх умов, необхідних для нормального існування та розвитку особи<sup>414</sup>. З точки зору, яку висловлюють В. М. Кириченко та О. М. Куракін, принцип гуманізму означає визнання людини найвищою соціальною цінністю, домінування у формуванні і функціонуванні правової

---

<sup>411</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 195.

<sup>412</sup> Там само.

<sup>413</sup> Юридична енциклопедія: В 6 т. /Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyclop.com.ua/content/view/1028/58/1/12/#19224>.

<sup>414</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – С. 224-225.

системи невід'ємних природних прав і свобод людини (право на життя, здоров'я, особисту свободу, недоторканість тощо)<sup>415</sup>;

Що ж стосується верховенства права, то даний принцип, пише В. Б. Авер'янова полягає у підпорядкуванні всіх без винятку державних інститутів потребам реалізації та захисту прав людини, а також пріоритетність цих прав перед усіма іншими цінностями демократичної соціальної правової держави<sup>416</sup>. В. В. Копейчиков вважає, що верховенство права передбачає неухильне дотримання правових принципів незалежно від міркувань стосовно їх політичної доцільності<sup>417</sup>. На думку Г. І. Дутки, зміст верховенства права, як принципу, полягає у тому, що права людини визнаються вищою соціальною цінністю і мають загальнорегуляторне значення. Даний принцип передбачає, насамперед, верховенство Конституції, що закріплює і гарантує визнаний міжнародним співтовариством каталог прав людини, а також дотримання конституційної вимоги про правовий характер законів, найбільш предметним критерієм якого є невідчужувані права людини<sup>418</sup>. У цьому контексті слід відмітити, Постанову Пленуму Верховного Суду України №9 від 1 листопада 1996 року «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя», в якій встановлено, що принцип верховенства права полягає у тому, що конституційні права і свободи людини та громадянина є безпосередньо діючими, вони визначають зміст та спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя<sup>419</sup>. Також варто відзначити Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69

---

<sup>415</sup> Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 97.

<sup>416</sup> Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права: черговий етап / Авер'янов В. Б. // Право України. – 2000. – №7. – С. 6-8.

<sup>417</sup> Копейчиков В. В. Правознавство / Копейчиков В. В. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – С. 194

<sup>418</sup> Дутка Г. І. Закон у системі нормативно-правових актів України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Г. І. Дутка // Київський Національний Університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2003. – с.9.

<sup>419</sup> Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова №9 Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>.

Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004, в якому зазначається, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню<sup>420</sup>. Окремим виявом справедливості, зазначається у Рішенні КСУ, є питання відповідності покарання вчиненому злочину; категорія справедливості передбачає, що покарання за злочин повинно бути домірним злочину. Справедливе застосування норм права – є передусім недискримінаційний підхід, неупередженість. Це означає, що покарання має перебувати у справедливому співвідношенні із тяжкістю та обставинами скоєного і особою винного. Адекватність покарання ступеню тяжкості злочину впливає з принципу правової держави, із суті конституційних прав та свобод людини і громадянина, зокрема права на свободу, які не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України<sup>421</sup>.

Таким чином, принципи гуманізму та верховенства права вимагають, щоб відповідальність запроваджувалася тільки з метою захисту людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, як найвищих соціальних цінностей, а також інших прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, суспільства і держави в цілому. При цьому обмеження прав людини і громадянина допускаються, однак вони можливі тільки у випадках чітко визначених Конституцією та Законами України і

---

<sup>420</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 № 15-рп/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04/>.

<sup>421</sup> Там само.

застосовуються як крайня міра для досягнення більш високої соціальної мети;

- законність. В. В. Копейчиков у своїх працях відмічає, що законність є один з основоположних принципів діяльності державних органів, громадських організацій, роботи посадових осіб і поведінки громадян. Дотримання законності є найважливішим напрямком формування правової держави. Законність – це такий режим державного і суспільного життя, при якому забезпечується повне й неухильне дотримання і виконання законів, під законних актів усіма без винятку органами держави, громадськими організаціями, посадовими особами і громадянами<sup>422</sup>. З точки зору М. В. Цвіка законність може бути визначена як режим правомірної діяльності органів держави, який знаходить свій вияв у прийнятті правових законів і підзаконних нормативно-правових актів, а також у їх неухильному додержанні, точному і однаковому виконанні і правильному застосуванні всіма органами держави, посадовими особами, громадянами та їх об'єднаннями<sup>423</sup>.

В. П. Іванов, у контексті дослідження законності пише, що вона являє собою багатопланове явище. На його думку, в якості найбільш значущих ознак законності можна назвати наступні: загальність, яка проявляється в тому, що всі, хто знаходиться в межах дії норм права, зобов'язаний їх дотримуватися; ніхто не може ухилитися від цього: ні окремий громадянин, ні сама держава, ні її представники; законність є найважливішою вимогою (принципом) діяльності суб'єктів правотворчої і правозастосовної сфери. При цьому автор наголошує, що вона є саме принципом діяльності, а не самою діяльністю<sup>424</sup>. Виходячи із цього правник визначає законність як систему реально чинного права, що характеризується повним здійсненням і реалізацією правових законодавчих актів державними органами, посадовими особами, громадськими організаціями, що забезпечують використання і захист прав і свобод громадян.

---

<sup>422</sup> Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші; За ред. В. В. Копейчикова. – Стер. вид. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – С. 208. – Бібліогр.: с. 312.

<sup>423</sup> Загальна теорія держави і права : [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 388.

<sup>424</sup> Іванов А. А. Теория государства и права : курс лекций / Иванов А. А., Иванов В. П. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – С. 252-253.

Сутність законності В. П. Іванов вбачає у тому, що вона є вимогою суворого і неухильного здійснення норм правового закону суб'єктами правового життя. Внаслідок цього законність як принцип проголошується і закріплюється в законодавстві як основоположна ідея існування та діяльності всіх суб'єктів права<sup>425</sup>.

В. О. Котюк вважає, що законність передбачає особливий режим або процес діяльності держави і інших суб'єктів суспільних відносин, суть якого виражається у наступному:

- наявність добре продуманої системи правових законів і підзаконних нормативно-правових актів;

- точне і повне закріплення правового статусу (прав і обов'язків) всіх учасників правовідносин;

- точне і неухильне виконання і дотримання законів та інших нормативно-правових актів всіма посадовими особами і громадянами<sup>426</sup>;

Законність, як принципова вимога до формування інституту юридичної відповідальності, полягає у тому, що остання повинна встановлюватися з урахуванням конституційних вимог, положень міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Україною, та інших Законів України у чітко визначеному законодавством порядку. У демократичній, правовій державі законність є свого роду логічним продовженням принципів гуманізму та верховенства права, однак при цьому важливо відзначити, що їх ні в якому разі не можна ототожнювати, оскільки право, у його найглибшому розумінні – це уособлення ідеї свободи, справедливості та рівності, а законність лише форма існування, об'єктивації цієї ідеї<sup>427</sup>. Однак дана форма існування права, по-перше, не єдина, а по-друге, її зміст може і не відповідати ідеї права – так звані неправові закони. У даному контексті доречним буде відзначити вище згадане Рішення КСУ від 2 листопада 2004 р., № 15-рп/2004, в якому зазначається, що одним з проявів верховенства права є те, що право не

---

<sup>425</sup> Там само.

<sup>426</sup> Котюк В. О. Теорія права: Курс лекцій : навч. посіб. для юрид. фак. вузів. / Котюк В. О. – К. : Вентурі, 1996. – С. 110.

<sup>427</sup> Подорожній Є.Ю., Законність як принципова вимога до формування інституту юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // Роль права та закону в громадянському суспільстві: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 12-13 лютого 2016 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2016. – С. 45-47.

обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України. Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи<sup>428</sup>.

- науковість. Даний принцип вимагає, щоб процес запровадження юридичної відповідальності був науково обґрунтованим, тобто спирався на якісну, змістовну теоретичну базу, що є важливою гарантією якісного та ефективного функціонування досліджуваного юридичного інституту на практиці<sup>429</sup>.

Таким чином, підсумовуючи розглянуте у даному підрозділі питання, можемо зробити висновок, що принципи, в силу своїх специфічних властивостей, значним чином обумовлюють характер і зміст інституту юридичної відповідальності в трудовому праві. Саме вони виступають свого роду несущими елементами у правовій конструкції юридичної відповідальності. Тож, перед тим як її запроваджувати, спершу необхідно визначити коло ключових принципів, що визначатимуть основні орієнтири та пріоритети, засадничі вимоги, на підставі та з огляду на які здійснюватиметься формування зазначеного правового інституту, для того, щоб гарантувати його відповідність сутнісній ідеї права, забезпечити стабільність, практичну дієвість та ефективність.

---

<sup>428</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 № 15-рп/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04>.

<sup>429</sup> Подорожній Є.Ю., До питання принципів формування інституту юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – Вип.1(7). – С. 80-84.

## **2.4. Загальна характеристика видів юридичної відповідальності у трудовому праві**

Поняття відповідальності у трудовому праві (або трудовправової відповідальності), як ми вже зазначали, має узагальнюючий характер, тобто дана категорія об'єднує декілька різновидів відповідальності, а саме дисциплінарну та матеріальну, кожна з яких має свої специфічні властивості. Детальний аналіз особливостей кожного із різновидів трудовправової відповідальності нами буде проведено у наступних розділах нашого дослідження, у даному ж підрозділі ми маємо на меті здійснити загальну характеристику зазначених різновидів трудо-правової відповідальності.

Для того, щоб зрозуміти загальний зміст та призначення такого різновиду юридичної відповідальності у трудовому праві як дисциплінарна відповідальність, слід з'ясувати сутність понять «дисципліна» та «трудова дисципліна»

Однією із головних умов нормального функціонування та розвитку суспільних відносин є наявність чіткого правового порядку їх протікання, який забезпечується завдяки ствердженню режиму законності та дисципліни. Ю. П. Битяк зазначає, що законність і дисципліна – основні умови існування будь-якого демократичного держави, її обов'язкові риси. Вони невіддільні одне від одного. Законність можлива тільки при суворому дотриманні дисципліни усіма фізичними та юридичними особами, а дисципліна, в свою чергу, обумовлюється рамками закону<sup>430</sup>. Далі правник пише, що законність і дисципліна – це обов'язкові риси правової держави, сукупність форм і методів державного управління, які знаходять своє зовнішнє відображення в чинному законодавстві і за допомогою яких держава регулює взаємовідносини в суспільстві, досягається стан законослухняної поведінки об'єктів управління<sup>431</sup>. Схожу точку зору висловлюють і З. Р. Кісіль та Р. В. Кісіль, які підкреслюють, що зміцнення законності і дисципліни в усіх сферах державного життя є актуальним важливим завданням на шляху побудови незалежної

---

<sup>430</sup> Административное право Украины. – 2-е изд., перераб. и доп. [Учебник для студентов высш. учеб. заведений юрид. спец./ Ю. П. Битяк, В. В. Богуцкий, В. Н. Гарашук и др.]; Под ред. проф. Ю. П. Битяка. – Харьков: Право, 2003. – С. 241.

<sup>431</sup> Там само.

демократичної держави. Встановлений в державі режим законності покликаний захищати як інтереси суспільства загалом, так і кожного громадянина зокрема, забезпечувати правові основи діяльності державних органів, громадських організацій, посадових осіб. Кожна особиста свобода пов'язана з певними обов'язками та обмеженнями і неможливе існування гарантованої свободи ні у державі, ні в окремих громадян без дисципліни і порядку. Державна дисципліна полягає у виконанні правил, встановлених уповноваженими органами держави, законних наказів і розпоряджень компетентних посадових осіб<sup>432</sup>.

З викладеного видно, що дисципліна є дуже важливим інструментом забезпечення стабільності, впорядкованості та захищеності суспільних відносин. Одним із специфічних елементів загальнодержавної дисципліни є трудова дисципліна. На сучасному етапі історичного розвитку українського суспільства, коли відбувається перехід до ринкових відносин, при усе ще невисокій оплаті праці та недосконалій системі матеріальних заохочень одним із засобів забезпечення трудової дисципліни продовжують залишатись заходи юридичної відповідальності, що можуть застосовуватись до працівників, які не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку<sup>433</sup>.

Особливості трудової дисципліни полягають у тому, що вона має локальний характер, тобто трудова дисципліна встановлюється, переважно, актами локального характеру, а її вимоги не виходять за межі конкретної організації (підприємства, установи, закладу) і стосуються тільки її працівників. Попри цю специфіку трудової дисципліни, вона має неабияке значення для забезпечення загальнодержавної дисципліни і підтримки соціально-економічної стабільності

---

<sup>432</sup> Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. Адміністративне право : навч. посіб. – 3-те вид. – К. : Алерта ; ЦУЛ, 2011. – 696 с. || [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/58073-1-sut-znachennya-zakonnost-distsiplni-v-derjavnomu-upravlnn-zasobi-h-zabezpechennya.html>

<sup>433</sup> Трудове право України: Академічний курс : Підруч. для студ. горид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/646-pulupenko/19480-11-4-yuridichna-vidpovidalnist-za-trudovim-pravom-ukra%D1%97ni-zagalna-xarakteristika-ta-pidstavi.html>



країни. Адже трудова дисципліна прямим чином впливає на рівень організації праці на підприємствах, що визначає ефективність та продуктивність роботи останніх, від якісних та кількісних показників діяльності яких, у свою чергу, залежить економічна міць держави<sup>434</sup>.

У тлумачних словниках зазначається, що термін «дисципліна» може нести у собі таке змістовне навантаження:

- твердо встановлений порядок, дотримання якого є обов'язковим для всіх членів колективу;
- витриманість, звичка до суворого порядку
- ретельне дотриманні соціальних принципів і норм поведінки,
- підпорядкуванні власного інтересу інтересам організації<sup>435</sup>.

Отже у загальному розумінні дисципліна це суворий порядок, режим, якого слід дотримуватися суб'єктам у своїй поведінці, своїх діях, відповідно дисциплінованою є та поведінка, яка реалізується згідно із вимогами визначеного порядку, режиму. Залежно від того, про дотримання порядку у якій сфері суспільних відносин йдеться, та якими нормами цей порядок встановлюється можна виділити цілу низку дисциплін: договірну, фінансову, військову, трудову та ін.

Стосовно бачення сутності останньої на сторінках юридичної літератури пропонується багато точок зору. Наприклад, С. В. Попов вважає, що трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що підлягають чіткому й усвідомленому дотриманню та визначають права й обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, порядок їх взаємодії у сфері внутрішнього трудового розпорядку, а також заохочення й заходи впливу за винне невиконання або порушення встановлених правил поведінки<sup>436</sup>. Ю. П. Дмитренко визначив трудову дисципліну як систему правових норм, що регулюють

---

<sup>434</sup> Подорожній Є.Ю. До проблеми характеристики трудової дисципліни: її сутності та призначення // Є.Ю. Подорожній // Митна справа – 2015. – № 1 (97), Ч. 2, книга 2. – С. 278-283.

<sup>435</sup> Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. – Х. : «Фоліо», 2002 р. – С. 100; Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь :ВТФ «Перун», 2005. – С. 300; Новий тлумачний словник української мови [2-ге вид., виправ. ; у 3-х т.] / уклад.: В. В. Яременко, А. М. Сліпушко. – Т.1: А-К. – К. : Аконті, 2008. – С. 257.

<sup>436</sup> Попов С. В. Увольнение работников органов внутренних дел за нарушение дисциплины и законности (теоретико-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. В. Попов / Ун-т внутр. справ. – Х., 2001. – С. 20.

внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють повноваження сторін трудового договору, а також передбачають заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків. Автор наголошує, що вона ґрунтується на свідомому й сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою високопродуктивної праці<sup>437</sup>.

З точки зору, яку пропонує С. І. Кожушко, дисципліна праці – це заснована на принципах моралі система нормативно-правових актів, що регламентують порядок дотримання суб'єктами трудових правовідносин належного виконання своїх трудових обов'язків за допомогою методів заохочення та примусу, які забезпечують належний процес праці<sup>438</sup>. На думку В. Ф. Опришка та Ф. П. Шульженка, трудова дисципліна полягає в обов'язку дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку (статутів, положень про дисципліну), технологічних, санітарних та інших встановлених норм<sup>439</sup>. Правники виокремлюють елементи, що характеризують трудову дисципліну, а саме: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії; збереження та зміцнення власності підприємств, установ, організацій<sup>440</sup>.

Деякі автори виходять із того, що сутністю трудової дисципліни є свідоме та негайне виконання працівниками своїх обов'язків, безпосереднє здійснення наказів і розпоряджень своїх начальників, досконале знання своєї справи й постійне її виконання. А. Ю. Пашерстник наводить такі моменти, в яких виявляється трудова дисципліна працівників: 1) виявляти необхідну ініціативу при реалізації покладеного на нього доручення; 2) неухильно дотримуватися законів, розпоряджень і

---

<sup>437</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – с. 39. – Бібліогр. в кінці розділів.

<sup>438</sup> Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. І. Кожушко / Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2007. – С. 31.

<sup>439</sup> Правознавство : підручник / Авт. кол.: В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. – К. : КНЕУ, 2003. – 767 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/26304/>.

<sup>440</sup> Там само.

правил, що діють на підприємствах і в установах; 3) максимально ущільнювати свій робочий день, жодної хвилини робочого часу не витратити марно; 4) охороняти власність, виконувати встановлені норми виробітку; 5) забезпечувати високу якість роботи; 6) суворо зберігати довірену йому по службі державну таємницю. Щодо керівного складу, то їх трудова дисципліна зобов'язує: 1) подавати своїм підлеглим приклад виконання службового обов'язку; 2) забезпечувати всі умови для безперебійної роботи; 3) видавати чіткі накази й розпорядження, 4) перевіряти їх реалізацію й застосовувати до підлеглих засоби як заохочування, так і дисциплінарного впливу<sup>441</sup>.

О. М. Перунова та С. В. Селезень, розмірковуючи про трудову дисципліну, пишуть, що вона являє собою сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають види заохочень за успіхи у праці<sup>442</sup>.

Згідно з позицією О. А. Грішнова, трудову дисципліну можна розглядати як у вузькому, так і в широкому сенсі. У першому випадку дисципліна – це дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Досконале виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом становить дисципліну технологічну. Своєчасна й точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки охоплюються змістом виробничої дисципліни. Що ж стосується широкого розуміння трудової дисципліни, то вона окрім вищезазначених вимог, також включає сумлінне й своєчасне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків<sup>443</sup>.

Н. Б. Болотіна зауважує на тому, що у літературі найчастіше дисципліну праці як правову категорію розглядається в чотирьох аспектах: як один з основних

---

<sup>441</sup> Пашерстник А. Ю. Курс радянського трудового права / А. Ю. Пашерстник. – К. : Рад. шк., 1941. – С. 182-183.

<sup>442</sup> Перунова О. М. Трудове право : конспект лекцій / Перунова О. М., Селезень С. В. – Харків, ХНАДУ, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/37813/>.

<sup>443</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручн. [4-те вид., онов.] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – С. 238.

принципів трудового права; як елемент трудового правовідношення; як інститут трудового права; як фактична поведінка, тобто рівень дотримання усіма працюючими на виробництві дисципліни праці<sup>444</sup>. Як інститут трудового права, на думку дослідниці, дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які передбачають дисциплінарну відповідальність працівника, утворюють окремий правовий інститут у трудовому праві<sup>445</sup>.

Визначення поняття дисципліни міститься також у деяких спеціальних нормативно-правових актах, зокрема у Законах «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р., № 3460-IV, «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 р., № 551-XIV. Так, у першому встановлено, що службова дисципліна – це дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України<sup>446</sup>. У другому закріплено, що військова дисципліна – це бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених військовими статутами та іншим законодавством України. Військова дисципліна ґрунтується на усвідомленні військовослужбовцями свого військового обов'язку, відповідальності за захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, на їх вірності Військовій присязі<sup>447</sup>.

Спираючись на дослідницькі підходи до розуміння трудової дисципліни, а також враховуючи офіційні визначення

---

<sup>444</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 426. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>445</sup> Там само.

<sup>446</sup> Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України, 2006. – № 29. – Ст. 245.

<sup>447</sup> Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 551-XIV // Відомості Верховної Ради. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

понять «службова дисципліна» та «військова дисципліна», можемо дійти висновку, що категорія «трудова дисципліна» має загальний (нормативний) та особистий аспекти. Відповідно до першого, загального (нормативного) аспекту, дисципліна являє собою відповідний нормативно-правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, які встановлюють ряд вимог до поведінки працівника, під час виконання ним своєї трудової функції. У загальному вигляді нормативний бік трудової дисципліни відображений у статті 139 КЗпП України: «працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір»<sup>448</sup>. Особистий аспект трудової дисципліни відображає рівень внутрішнього усвідомлення та сприйняття працівником тих трудових обов'язків, що покладаються на нього, і готовність належним чином їх виконувати. Зовнішньо внутрішній аспект дисципліни виявляється у конкретних діях, поведінці працівника. Саме на цьому акцентує увагу В. О. Голобородько, визначаючи трудову дисципліну як свідоме, добросовісне виконання працівником своїх трудових обов'язків, добровільне дотримання встановленого порядку, своєчасне й точне виконання наказів і розпоряджень адміністрації по роботі<sup>449</sup>.

Звідси вважаємо, що трудова дисципліна являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що відображає з одного боку діючу систему вимог (правил), які пред'являються до працівників, а з іншого рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. За своєю правовою сутністю трудова дисципліна має, зобов'язуючий характер, тобто її змістом є, переважно, обов'язки. Для працівників дотримання дисципліни виливається у виконання ними наступних трьох груп обов'язків, а саме:

1) обов'язок добропорядного відношення працівника до виконання своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим

---

<sup>448</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375

<sup>449</sup> Голобородько В. О. Трудова дисципліна як основний складовник внутрішнього трудового розпорядку / В. О. Голобородько // Науковий вісник ХДУ, вип. 1, т.1. – 2014. – С. 266.

договором (контрактом), належать: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу;

2) обов'язок виконувати свої трудові функції з урахуванням вимог чинного законодавства про працю: додержання трудової та технологічної дисципліни; додержання вимог нормативних актів про охорону праці. Ці вимоги можуть бути закріплені як у законодавчих, так і у локальних нормативно-правових актах;

3) обов'язок дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір<sup>450</sup>.

Головним призначенням трудової дисципліни, як правового явища, є забезпечення врегулювання суспільних відносин між людьми, що виникають в процесі виконання ними своїх трудових функцій, з метою забезпечення нормального функціонування суспільного виробництва. Досягається це шляхом зобов'язання працівників діяти конкретним чином, тобто дотримуватися при виконанні своїх трудових функцій певного режиму, порядку дій, який визнається у конкретних умовах та обставинах як необхідний та найбільш доцільний. Отже, трудова дисципліна є одним із ключових засобів забезпечення правового порядку та режиму законності у сфері трудових відносин, а також належного рівня організації праці, який гарантує високу ефективність та результативність останньої.

Звідси можемо дійти висновку, що об'єктом охорони дисциплінарної відповідальності є сукупність суспільних відносин, які складають зміст інституту трудової дисципліни. Це справедливо як для загальної, так і спеціальної дисциплінарної відповідальності. Порушуючи трудову дисципліну, працівник посягає на встановлений порядок протікання зазначених трудових відносин<sup>451</sup>.

Далі звернемо увагу на функції дисциплінарної відповідальності, адже вони досить яскраво характеризують

---

<sup>450</sup> Кодекс законів про працю України : Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К. : Правова єдність, 2008. – С. 263.

<sup>451</sup> Подорожній Є.Ю. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Академії муніципального управління. Збірник наукових праць. Серія "Право" – 2014. – № 1. – С. 183-189

сутність як юридичної відповідальності в цілому, так і її окремих видів зокрема.

Слово «функція» має наступний лексичний зміст:

- явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін;
- робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось;
- залежність одних перемінних величин від інших;
- специфічна діяльність організму, спеціальна дія чогось або когось;
- значення, призначення, роль чого-небудь<sup>452</sup>.

У філософському словнику за редакцією О. О. Грицанова функція визначається у двох основних аспектах:

а) діяльність, роль об'єкта в рамках деякої системи, до якої він належить;

б) вид зв'язку між об'єктами, за якого зміна одного з них спричиняє зміну іншого, при цьому другий об'єкт також називається функцією першого<sup>453</sup>.

При цьому у даному словнику зауважується те, що у різних галузях знання застосовуються, як правило, обидва поняття функції. Так, в соціології можна говорити, з одного боку, про функції якого-небудь соціального інституту (наприклад, сім'ї) в суспільстві, а з іншого – про деяке соціальне явище як функції іншого явища (наприклад, про злочинність як функції економічного становища). У математиці поняття функції (належним чином формалізоване) використовується в сенсі б) і є одним з центральних. Особливу роль поняття функції грає в рамках системного підходу, де воно виступає в тісному зв'язку з поняттям структури<sup>454</sup>.

Г. В. Осипов вважає, що функція являє собою стійкий спосіб активних взаємовідносин речей, при якому зміни одних

---

<sup>452</sup> Словник Української мови в 11 т. (1970-1980 рр.) / Ред. кол. Білодід І. К., Бурячок А. А. та ін., т.10. – К.: «Наукова думка», 1979 р. – С. 653; Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – С. 1552; А. О. Івченко Тлумачний словник української мови, Х.: «Фоліо», 2002 р. – С. 505; Большой толковый словарь русского языка. Ред. Кузнецов С.А., СПб.: Норинт, 2000. – С. 1436.

<sup>453</sup> Новейший философский словарь / Сост. А. А. Грицанов. – Мн.: Изд. В. М. Скаун, 1998. – С. 783.

<sup>454</sup> Там само.

об'єктів призводять до змін в інших. У суто соціальному контексті, на думку дослідника, функція:

а) роль, що виконується певним елементом соціальної системи в її організації як цілого, в здійсненні цілей та інтересів соціальних груп і класів;

б) залежність між різними соціальними процесами, що виражається у функціональній залежності змінних;

в) стандартизована, соціальна дія, що врегульована певними нормами і контролюється соціальними інститутами<sup>455</sup>.

Що стосується розуміння функцій безпосередньо юридичної відповідальності, то, наприклад, Д. А. Липинський охарактеризував їх основні напрямки впливу юридичної відповідальності на суспільні відносини, поведінку людей, мораль, правосвідомість, культуру, в яких розкривається її сутність, соціальне призначення і через які досягається мета юридичної відповідальності<sup>456</sup>. О. Ф. Скакун вважає, що функції юридичної відповідальності – основні напрями юридичного впливу на правопорушника та інших осіб з метою охорони й захисту правопорядку та виховання суб'єктів права, котрі вчинили або можуть вчинити правопорушення<sup>457</sup>. М. П. Трофимова пише, що функції юридичної відповідальності являють собою головні напрями впливу норм юридичної відповідальності на суспільні відносини, за допомогою яких досягаються її цілі і проявляється її призначення<sup>458</sup>.

Отже, функції відображають основні напрямки, за якими відбувається вплив юридичної відповідальності на особу правопорушника, а також інших учасників тих правовідносин, які вона охороняє<sup>459</sup>.

---

<sup>455</sup> Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / Редактор-координатор – академик РАН Г. В. Осипов. – М. : Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА • М), 2000. – С. 397.

<sup>456</sup> Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Р. Л. Хачатурова. – СПб. : Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. – С. 87.

<sup>457</sup> Скакун О. Ф. Теория права и державы : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ; ЦУЛ, 2010. – С. 468.

<sup>458</sup> Трофимова М. П. Функции юридической ответственности: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук, 12.00.01 / Трофимова Марина Павловна. – Саратов, 2000. – С. 6.

<sup>459</sup> Подорожній Є.Ю. Соціальне призначення інституту юридичної відповідальності в трудовому праві / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Міжнародного



В цілому, для кожного різновиду юридичної відповідальності притаманний однаковий набір функцій, які умовно можна поділити на правоохоронні та виховні<sup>460</sup>. Разом із тим, залежно від специфіки змісту та предметного спрямування того чи іншого виду юридичної відповідальності, а також враховуючи те, про який самий її аспект йдеться, можна говорити про пріоритетну роль певних функцій.

Якщо розглядати дисциплінарну відповідальність у позитивному контексті, то першочергова роль належатиме стимулюючій та виховній функціям, головною метою яких є позитивний вплив на свідомість працівника, задля формування у ній відповідних настанов і переконань у необхідності й корисності правомірної, а отже відповідальної, поведінки під час виконання своїх трудових обов'язків.

У випадку ж розгляду дисциплінарної відповідальності з позиції негативного аспекту, пріоритетна роль належить штрафній (або каральній) функції, яка передбачає здійснення впливу на працівника, що вчинив дисциплінарний проступок через застосування до нього відповідних стягнень. Втім, попри негативне спрямування даної функції, не слід вважати її головною метою суто покарання – вона спрямована на забезпечення спокутування правопорушником своєї вини, яке можливе через зазнання останнім для себе відповідних несприятливих наслідків.

Дисциплінарна відповідальність також виконує ряд інших функцій, зокрема: регулятивну, превентивну, правовідновлюючу, гарантійну тощо. Слід відзначити, що пріоритет тієї чи іншої функції у відповідальності не виключає наявності інших її функцій.

Варто звернути увагу на те, що дисциплінарна відповідальність, особливо у контексті державної служби, зовнішньо дуже схожа з адміністративно-правовою відповідальністю, яка являє собою форму негативного реагування з боку держави в особі її компетентних органів на відповідну категорію протиправних проявів, згідно з якою особи, які їх вчинили, повинні дати відповідь перед повноважним органом за свої неправомірні дії і понести за це

---

гуманітарного університету. Збірник наукових праць. Серія "Юриспруденція" – 2014. – Випуск 11, Том 1. – С. 148-151

<sup>460</sup> Скаун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скаун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – С. 435.

адміністративні стягнення у встановлених законом формах і порядку<sup>461</sup>. Або ж, як пише Ю. П. Битяк, адміністративна відповідальність – це накладення на порушників загальнообов'язкових правил, що діють у державному управлінні та інших сферах, адміністративних стягнень, які тягнуть для цих осіб обтяжливі наслідки матеріального чи морального характеру<sup>462</sup>. На думку В. Б. Авер'янова, адміністративну відповідальність слід розуміти як сукупність адміністративних правовідносин, які виникають у зв'язку із застосуванням уповноваженими органами (посадовими особами) до осіб, що вчинили адміністративний проступок, передбачених нормами адміністративного права особливих санкцій – адміністративних стягнень<sup>463</sup>.

З викладеного видно, що спільним для обох видів відповідальності є те, що їх фактичною підставою є вчинення особою проступку. Тобто і адміністративна і дисциплінарна відповідальність застосовуються за скоєння правопорушень, рівень суспільної небезпеки (шкідливості) яких порівняно незначний. Відповідно до статті 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність<sup>464</sup>. Чіткого ж визначення поняття дисциплінарного проступку чинне трудове законодавство не містить, у статті 147 Кодексу законів про працю України лише закріплено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано відповідне

---

<sup>461</sup> Герасименко Є. С. Питання реформування інституту адміністративної відповідальності : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Герасименко Євген Станіславович ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2000. – С. 16.

<sup>462</sup> Административное право Украины. – 2-е изд., перераб. и доп. [Учебник для студентов высш. учеб. заведений юрид. спец./ Ю. П. Битяк, В. В. Богуцкий, В. Н. Гарашук и др.]; Под ред. проф. Ю. П. Битяка. – Харьков : Право, 2003. – С. 177-178.

<sup>463</sup> Адміністративне право України. Академічний курс : Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). – К. : Видавництво «Юридична думка», 2004. – С. 430-431.

<sup>464</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до N 51. – Ст. 1122

стягнення<sup>465</sup>. У проекті Трудового кодексу від 22 квітня 2013 р. передбачалося, що підставою для застосування дисциплінарної відповідальності є порушення працівником своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами. Визначення дисциплінарного проступку також міститься у Законі України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 № 3460-IV: «дисциплінарний проступок – невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни»<sup>466</sup>; та у Законі «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р., № 889-VIII, у статті 65 якого закріплено, що підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення<sup>467</sup>.

Попри те, що і адміністративна, і дисциплінарна відповідальність мають однакові за формою фактичні підстави для їх застосування – вчинення особою проступку, зміст цих підстав суттєво відрізняється. Найбільшою відмінністю є об'єкти, на які посягають адміністративні та дисциплінарні проступки та які, відповідно, захищають адміністративні і дисциплінарна відповідальності. В обох випадках вчинення зазначених правопорушень особа скоює посягання на встановлену дисципліну, однак у контексті адміністративного правопорушення йдеться про дисципліну в сфері здійснення державного управління, тобто особа своїми діями порушує (перешкоджає) нормальний порядок здійснення державою своїх функцій з управління суспільними справами. Тобто правопорушник посягає на порядок управління, що має зовнішній по відношенню до нього характер. Вчиняючи

---

<sup>465</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375

<sup>466</sup> Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Законі України від 22.02.2006 № 3460-IV // Відомості Верховної Ради. – 2006. – № 29. – Ст. 245

<sup>467</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016, № 4. – Ст. 43

дисциплінарний проступок, особа порушує трудову дисципліну встановлену на підприємстві, організації де вона працює, а отже вона посягає на внутрішньо-управлінські відносини у системі, в середині організаційної структури якої вона безпосередньо перебуває. Звідси очевидно, що різними є й суб'єкти перед якими правопорушник несе відповідальність, адже у трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника, і працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою (державним органом), як це має місце при адміністративній відповідальності<sup>468</sup>. Цілком закономірним є питання про те перед ким несе відповідальність особа, яка перебуває на службі у відповідних органах державної влади, і є така відповідальність адміністративною чи дисциплінарною? Аналіз діючого законодавства про державну службу, а також Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV, свідчить, що порушення особою службової дисципліни тягне за собою застосування до неї дисциплінарних стягнень, окрім тих випадків, коли у її діях містяться ознаки складу злочину або адміністративного правопорушення. В якості суб'єкта, перед яким несе відповідальність службова особа, яка вчинила адміністративний проступок є держава, однак тут вона виступає не як здійснювач державно-владних функцій і повноважень, а як власник органів, установ, в яких перебуває на службі ця особа, тобто держава по відношенню до останньої є роботодавцем і має щодо неї дисциплінарну владу, таку ж як й інші роботодавці над своїми найманими працівниками.

Слід відзначити, що в окремих випадках (ситуаціях) для певних категорій працівників, зокрема тих же державних службовців, трудові обов'язки можуть співпадати із обов'язками, які на них покладають норми адміністративного права, у такому випадку протиправні дії особи міститимуть ознаки і адміністративного і дисциплінарного проступків. Також не можна не звернути увагу на те, що деякі категорії осіб, до яких застосовується так звана спеціальна дисциплінарна відповідальність, несуть адміністративну відповідальність не у відповідності до адміністративного законодавства, а згідно спеціальних дисциплінарних статутів, положень. Так, у статті 15

---

<sup>468</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. / Болотіна Н. Б. – К. : Вікар, 2006. – С. 440. – (Вища освіта XXI століття).

КУпАП встановлено, що військовослужбовці, військовозобов'язані та резервісти під час проходження зборів, а також особи рядового і начальницького складів Державної кримінально-виконавчої служби України, органів внутрішніх справ, служби цивільного захисту і Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України несуть відповідальність за адміністративні правопорушення за дисциплінарними статутами. За порушення правил, норм і стандартів, що стосуються забезпечення безпеки дорожнього руху, санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм, правил полювання, рибальства та охорони рибних запасів, митних правил, вчинення корупційних правопорушень, порушення тиші в громадських місцях, неправомірне використання державного майна, незаконне зберігання спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, невжиття заходів щодо окремої ухвали суду, ухилення від виконання законних вимог прокурора, порушення законодавства про державну таємницю, порушення порядку обліку, зберігання і використання документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію, ці особи несуть адміністративну відповідальність на загальних підставах. До зазначених осіб не може бути застосовано громадські роботи, виправні роботи і адміністративний арешт. Інші, крім вищезгаданих, особи, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів або спеціальних положень про дисципліну, у випадках, прямо передбачених ними, несуть за вчинення адміністративних правопорушень дисциплінарну відповідальність, а в інших випадках – адміністративну відповідальність на загальних підставах<sup>469</sup>.

Далі слід звернути увагу на такі особливості адміністративної та дисциплінарної відповідальності як чіткість законодавчого визначення протиправних дій, за вчинення яких до осіб застосовують адміністративні та дисциплінарні стягнення. У випадку із адміністративною відповідальністю, чинне законодавство містить чітко визначені склади правопорушень, за наявності у діях особи ознак яких, до неї застосовується адміністративна відповідальність. На відміну від адміністративної відповідальності, дисциплінарна переважно не має у своєму розпорядженні конкретизованих і законодавчо

---

<sup>469</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР 1984. – Додаток до N 51. – Ст. 1122.

закріплених складів трудо-правових порушень. Хоча у новому Законі України «Про державну службу» закріплено, що дисциплінарними проступками є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; 12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення<sup>470</sup>.

Суттєвою відмінністю у врегулюванні адміністративної та дисциплінарної відповідальності є відсутність у трудовому законодавстві хоча б якогось натяку на обтяжуючі та пом'якшуючі відповідальність обставини, що, на нашу думку, є суттєвим недоліком, враховуючи те, що підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є винне

---

<sup>470</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016, № 4. – Ст. 43.

діяння, а ступінь і характер вини, може різнитися залежно від ряду обставин. Натомість у КУпАП чітко передбачено, що при накладанні адміністративного стягнення на особу враховуються обставини, що пом'якшують і обтяжують відповідальність. Обставинами, що пом'якшують відповідальність за адміністративне правопорушення, визнаються: 1) щире розкаяння винного; 2) відвернення винним шкідливих наслідків правопорушення, добровільне відшкодування збитків або усунення заподіяної шкоди; 3) вчинення правопорушення під впливом сильного душевного хвилювання або при збігу тяжких особистих чи сімейних обставин; 4) вчинення правопорушення неповнолітнім; 5) вчинення правопорушення вагітною жінкою або жінкою, яка має дитину віком до одного року<sup>471</sup>. А обставинами, що обтяжують відповідальність за адміністративне правопорушення, є такі, як-от: 1) продовження протиправної поведінки, незважаючи на вимогу уповноважених на те осіб припинити її; 2) повторне протягом року вчинення однорідного правопорушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню; вчинення правопорушення особою, яка раніше вчинила кримінальне правопорушення; 3) втягнення неповнолітнього в правопорушення; 4) вчинення правопорушення групою осіб; 5) вчинення правопорушення в умовах стихійного лиха або за інших надзвичайних обставин; 6) вчинення правопорушення в стані сп'яніння<sup>472</sup>.

Якщо говорити про стягнення, які накладаються на осіб в наслідок притягнення особи до адміністративної та дисциплінарної відповідальності, то вони в цілому різні, однак даний момент обох різновидів відповідальності пов'язує те, що у деяких випадках, до окремих категорій осіб можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення за вчинення адміністративних правопорушень, зокрема йдеться про тих із них, на поведінку яких поширюється дія норм дисциплінарних статутів або інших спеціальних положень про дисципліну.

Отже, резюмуючи вище викладене можемо констатувати, що дисциплінарна й адміністративна відповідальність мають певні точки перетину та співпадіння, особливо у контексті трудової діяльності пов'язаної із несенням служби (державної, військової), однак загалом, попри деяку схожість, як правило,

---

<sup>471</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР 1984. – Додаток до N 51. – Ст. 1122.

<sup>472</sup> Там само.

суто зовнішню, ці види юридичної відповідальності суттєво відрізняються, перш за все в силу специфіки відносин, які вони покликані охороняти. Неодмінною умовою притягнення до дисциплінарної відповідальності є наявність трудових відносин та організаційного підпорядкування між порушником і суб'єктом застосування зазначеної відповідальності.

Загалом слід відзначити, що адміністративна відповідальність (її основні аспекти: підстави, порядок, наслідки та ін.), на сьогодні характеризується більш високим та якісним, хоча і далеким від ідеального, рівнем правової регламентації, аніж регламентація дисциплінарної відповідальності, що має неповний та нечіткий характер.

Ще одним різновидом юридичної відповідальності у трудовому праві є матеріальна відповідальність, яку, на відміну від попередньої (тобто дисциплінарної відповідальності), несуть як працівники, так і роботодавці, тобто вона має взаємний характер. При цьому слід зазначити, що матеріальна відповідальність працівників має більш чітке та змістовне, як наукове опрацювання, так і законодавче врегулювання.

Матеріальна відповідальність, пише П. Д. Пилипенко, – це обов'язок кожної зі сторін трудових правовідносин (працівника та роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку<sup>473</sup>. Н. Б. Болотіна визначає матеріальну відповідальність як один з видів юридичної відповідальності, що становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку<sup>474</sup>. Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін пишуть, що матеріальна відповідальність – інститут трудового права та один з видів відповідальності за трудовим правом, а

---

<sup>473</sup> Трудове право України : навч. посіб. / За ред.. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005 – с. 158-159.

<sup>474</sup> Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 93. – (Вища освіта XXI століття).



також вид юридичної відповідальності сторін трудового договору <sup>475</sup>.

Таким чином, можемо зробити висновок про те, що неодмінною умовою настання матеріальної відповідальності є наявність прямої дійсної шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій. При цьому шкода може мати як матеріальний, тобто виражатися у заподіянні майнових та (або) грошових збитків (втрат), так і моральний характер – психологічні та (або) фізичні страждання.

Якщо говорити про функції матеріальної відповідальності, то їй притаманний такий же їх набір, як і дисциплінарній відповідальності. Однак першочергова роль серед них, на нашу думку, належить правовідновлюючій. Головною метою матеріальної відповідальності є відшкодування завданих, в наслідок невиконання чи неналежного виконання стороною трудового договору своїх договірних обов'язків, матеріально-фінансових збитків та (або) моральної шкоди. Тобто на відміну від дисциплінарної відповідальності, яка має на меті підтримку відповідного організаційно-правового режиму взаємовідносин найманих працівників з роботодавцем, матеріальна відповідальність спрямовується, головним чином, на захист, збереження і відновлення матеріально-фінансових та соціальних (фізичне і психічне здоров'я) цінностей сторін трудових відносин.

Слід зазначити, що окрім майнових обтяжень (зобов'язань), не властивих дисциплінарній відповідальності, яка передбачає настання для порушника організаційних та моральних наслідків, для матеріальної відповідальності характерним також є те, що вона продовжує функціонувати навіть тоді, коли трудові відносини між сторонами були розірвані, до повного виконання стороною своїх зобов'язань, що були покладені на неї в результаті її притягнення до матеріальної відповідальності.

З проведеного у даному підрозділі дослідження видно, що дисциплінарна та матеріальні відповідальності у трудовому праві, хоча й функціонують у межах одних правовідносин, втім кожен із них має ряд характерних властивостей, що суттєво їх відрізняють один від одного. Особливості цільової та

---

<sup>475</sup> Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К. : МАУП, Ч. 4. – 2003. – С. 59.: іл. – Бібліогр.: с. 141–145.

функціональної орієнтації, а також механізмів реалізації даних видів трудо-правової відповідальності, дозволяють комплексно підійти до питання забезпечення панування режиму законності у сфері трудових правовідносин, охорони та захисту прав і законних інтересів їх сторін.

## **Висновки до розділу 2**

Специфіка правового регулювання обумовлюється низкою його властивостей як цільового, так і функціонального характеру, найважливішими з яких є те, що:

а) його предмет складають тільки найбільш важливі, з точки зору держави, аспекти суспільного життя, унормування та впорядкування яких неодмінною умовою забезпечення якісного й ефективного управління суспільними відносинами і процесами, гарантування прав і законних інтересів їх учасників;

б) завжди має чіткий цілеспрямований та свідомий характер;

в) здійснюється за допомогою спеціальних юридичних засобів;

г) як матеріальній, так і процедурно-процесуальній стороні правового регулювання притаманна досить жорстка формалізація.

Правове регулювання являє собою специфічну форму (прояв) правового впливу на найбільш важливі аспекти суспільного життя, що здійснюється свідомо та цілеспрямовано з використанням комплексу спеціальних юридичних засобів у чітко визначеному порядку і орієнтована на досягнення конкретного результату у вигляді певного стану впорядкування основних суспільних відносин і процесів.

Механізм правового регулювання юридичної відповідальності, зокрема у трудовому праві, являє собою систему правових засобів, за допомогою реалізації яких визначаються загальні та спеціальні матеріально-правові й процедурно-процесуальні засади функціонування інституту юридичної відповідальності, з метою забезпечення найбільш ефективного досягнення ним своїх завдань і цілей.

До основних властивостей такого механізму належать такі, як-от: а) є похідним від механізму соціального та правового регулювання відповідно і виступає їх структурною ланкою; б) являє собою складну систему, що формується комплексом

правових засобів, які реалізуються суб'єктами права у відповідних формах та у певний спосіб; в) має динамічний характер; г) механізм правового регулювання відповідальності, в тому числі у трудовому праві, відображає як функціонує (працює) дана система в цілому, а також кожна з її ланок, зокрема: як вони приводяться у дію, яку роботу виконують та які під час неї етапи проходять, яким чином взаємодіють структурні елементи системи між собою; г) має формалізований характер, тобто структура даного механізму та порядок його роботи є досить чіткими й конкретизованими; д) його функціонування відбувається за певними стадіями (етапами), кожній з яких притаманний свій набір правових засобів (інструментів) та режим їх роботи (реалізації); є) належне функціонування даного механізму забезпечується державою.

До основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві віднесено:

1) правові принципи. В силу свого найбільш загального, імперативного характеру принципи виконують першочергову роль по відношенню до всіх інших правових засобів, в тому числі норм права, вони визначають те політико-правове підґрунтя, ті пріоритети, на яких має засновуватися та у відповідності з якими функціонувати механізм правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві;

2) норми трудового права. Значення правових норм у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що саме через них держава встановлює загальнообов'язкові матеріально-правові та процедурно-процесуальні правила функціонування даної відповідальності. Тобто за допомогою норми права запроваджується відповідний правовий режим реалізації інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміст цього режиму становлять сукупність формалізованих правових вимог (вказівок, приписів) щодо підстав виникнення юридичної відповідальності, її меж та порядку притягнення до неї, права та обов'язки суб'єктів, які приймають участь у відносинах, що опосередковують функціонування юридичної відповідальності;

3) нормативно-правовий акт. Його роль у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності полягає у тому, що він являє собою форму зовнішнього вираження норм права, зокрема трудового. Саме через нормативно-правовий акт, правові норми набувають формальної визначеності та загальної обов'язковості;

4) трудовий договір. Значення договору як засобу правового регулювання трудових відносин полягає у тому, що він робить процес регламентації та впорядкування останніх більш гнучким та індивідуалізованим. Завдяки договірному регулюванню сторони мають більш широкі можливості щодо визначення умов їх взаємовідносин в процесі використання найманої праці, в тому числі тих, що пов'язані з юридичною відповідальністю сторін;

5) правовідносини. Саме у них норми права перетворюються із загальних, формалізованих, безособових моделей суспільної поведінки в індивідуальні юридичні можливості та обов'язки цілком конкретних суб'єктів. Правовідносини опосередковують правову взаємодію між сторонами трудового договору з приводу застосування юридичної відповідальності;

6) юридичні факти. Роль даного елемента полягає у тому, що він активізує норми права, які регулюють юридичну відповідальність у трудовому праві. Тобто, безпосереднього регламентуючого впливу на суспільні відносини даний елемент не здійснює, однак саме він вказує на той фактичний зміст (зокрема вчинення стороною (сторонами) трудового договору порушення своїх договірних обов'язків), поява якого спонукає до дії юридичну форму відповідальності;

7) акти реалізації норм права. Вони являють собою прояви правомірної поведінки суб'єктів права, в процесі якої втілюються у практичне життя правові приписи. Саме у ході правореалізації найбільш яскраво проявляється позитивний аспект юридичної відповідальності;

8) акти застосування норм права, які у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві забезпечують індивідуалізацію вид і міри останньої (тобто юридичної відповідальності) по відношенню до конкретного правопорушника.

Сутність принципів як категорії права взагалі та юридичної відповідальності зокрема полягає в тому, що:

по-перше, вони є об'єктивно обумовленими, оскільки їх первинним джерелом виступають об'єктивно існуючі закономірності суспільного життя;

по-друге, містять у собі суб'єктивний аспект. Той факт, що досліджувані принципи ґрунтуються на об'єктивних закономірностях суспільного життя, не виключає впливу на них суб'єктивного фактору, адже ці закономірності вивчають

люди, а отже принципи – не стільки безпосередньо зазначені закономірності, скільки людське знання про них;

по-третє, мають стабільний характер і залишаються незмінними протягом тривалого часу. Однак, при цьому їх (принципи) ні в якому разі не можна розглядати як статичні та абсолютно незмінні – їх стабільність має умовний характер. Адже суспільство постійно розвивається та змінюється, відповідно разом із ним змінюються та трансформуються властиві йому закономірності і зв'язки, вивчення та наукове обґрунтування яких призводить до формування нових принципів;

по-четверте, мають досить високий рівень абстрагованості та узагальнення, тобто вони звільнені від конкретики та подробиць тих сфер, в яких ці принципи діють;

по-п'яте, характеризуються вищою імперативністю, тобто вимоги, що містять принципи, є незаперечними і мають виконуватися в обов'язковому порядку усіма, хто перебуває у сфері їх дії. У той же час слід зазначити, що за своїм характером ті зобов'язання, які пред'являють принципи, мають позитивний характер;

по-шосте, формують основу (базу) правового поля.

Під принципами формування інституту юридичної відповідальності запропоновано розуміти сукупність вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження юридичної відповідальності

До основних принципів, з огляду на які має відбуватися формування юридичної відповідальності в трудовому праві, належать такі, як-от:

а) об'єктивність та доцільність. Першочерговими є саме вимоги об'єктивності та доцільності, адже відповідальність, як правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, повинна запроваджуватися у тій чи іншій сфері суспільних відносин тоді, коли: по-перше, потреба у ній (відповідальності) обумовлена об'єктивним станом справ у цій сфері; по-друге, інші забезпечувальні засоби не мають належної ефективності;

б) гуманізм та верховенство права. Принципи гуманізму та верховенства права вимагають, щоб відповідальність запроваджувалася тільки з метою захисту людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, як найвищих соціальних цінностей, а також інших прав, свобод і законних інтересів фізичних та

юридичних осіб, суспільства і держави в цілому. При цьому обмеження прав людини і громадянина допускаються, однак вони можливі тільки у випадках чітко визначених Конституцією та Законами України і застосовуються як крайня міра для досягнення більш високої соціальної мети;

в) законність – встановлюється з урахуванням конституційних вимог, положень міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Україною, та інших Законів України у чітко визначеному законодавством порядку;

г) науковість – вимагає, щоб процес запровадження юридичної відповідальності був науково обґрунтованим, тобто спирався на якісну, змістовну теоретичну базу, що є важливою гарантією якісного та ефективного функціонування досліджуваного юридичного інституту на практиці;

г) виваженість (або збалансованість) – полягає у тому, що юридична відповідальність повинна у собі грамотно поєднувати регулятивно-виховний та кально-репресивний аспекти. З одного боку вона має ефективно застерігати осіб від протиправних дій та спонукати до правомірної поведінки, а з другого – забезпечувати відновлення правової справедливості та спокутування правопорушником своєї вини перед іншими особами, яким він завдав шкоди своїми протиправними діями, та суспільством в цілому.

На підставі аналізу поглядів вчених щодо розуміння трудової дисципліни, а також враховуючи легальні визначення суміжних категорій («службова дисципліна» та «військова дисципліна»), обґрунтовано висновок, що категорія «трудова дисципліна» має загальний (нормативний) та особистий аспекти. Відповідно до першого, загального (нормативного) аспекту, дисципліна являє собою відповідний нормативно-правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, які встановлюють ряд вимог до поведінки працівника, під час виконання ним своєї трудової функції. Особистий аспект трудової дисципліни відображає рівень внутрішнього усвідомлення та сприйняття працівником тих трудових обов'язків, що покладаються на нього, і готовність належним чином їх виконувати.

Визначено, що трудова дисципліна являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що відображає, з одного боку, діючу систему вимог (правил), які пред'являються до працівників, а з іншого – рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. Своєю правовою сутністю

трудова дисципліна має, зобов'язуючий характер, тобто її змістом є, переважно, обов'язки.

Обстоюється позиція, що об'єктом охорони дисциплінарної відповідальності є сукупність суспільних відносин, які складають зміст інституту трудової дисципліни, – це справедливо, як для загальної, так і спеціальної дисциплінарної відповідальності. Відповідно, порушуючи трудову дисципліну, працівник посягає на встановлений порядок протікання зазначених трудових відносин.

Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві, хоча й функціонують у межах одних правовідносин, втім кожна з них має ряд характерних властивостей, які суттєво їх відрізняють один від одного. Особливості цільової та функціональної орієнтації, а також механізмів реалізації даних видів трудо-правової відповідальності, дозволяють комплексно підійти до питання забезпечення панування режиму законності у сфері трудових правовідносин, охорони та захисту прав і законних інтересів їх сторін.

## РОЗДІЛ 3.

### ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ АБО УПОВНОВАЖЕНИХ НИМИ ОРГАНІВ

#### **3.1. Поняття і значення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів**

Одним із неодмінних суб`єктів трудових правовідносин є роботодавець, який завжди виступає їх сильною стороною, тобто такою, що володіє певними владними повноваженнями по відношенню до представників іншої сторони даних правовідносин – працівників. У зв`язку із цим особливого значення набуває питання відповідальності роботодавців, як важливої гарантії трудових і тісно пов`язаних із ними прав і законних інтересів найманих працівників.

На відміну від відповідальності працівників, трудо-правова відповідальність роботодавців зазнала меншого наукового вивчення. Те ж саме стосується і правової регламентації даних питань – перша (відповідальність працівників) має більш чітке та змістовне врегулювання, аніж друга (відповідальність роботодавців). Саме тому, у даному розділі, маємо проаналізувати проблеми юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів. Розпочати вважаємо за доцільне із вивчення поняття та значення юридичної відповідальності роботодавця (або уповноваженого ним органу), що й буде безпосереднім предметом нашого дослідження у цьому підрозділі.

Як слушно пише А. Слюсар, правильне розуміння змісту даної категорії «роботодавець» та точне її вживання є необхідними для ефективного правового регулювання діяльності цього суб`єкта трудового права. Що, у свою чергу, матиме позитивний вплив на впорядкування трудових відносин



у цілому, сприятиме як захисту трудових прав працівників, так і врахуванню інтересів роботодавців<sup>476</sup>.

В основному законодавчому акті про працю – Кодексі законів про працю України не закріплено дефініції поняття «роботодавець». Якщо виходити зі змісту статті 21 КЗпП України, то під роботодавцем слід розуміти власника підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичну особу, за якою (яким) працівник уклав трудовий договір<sup>477</sup>. Подібні тлумачення поняття «роботодавець» містяться також у деяких інших нормативно-правових актах, так, скажімо у статті 10 Закону України «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14 січня 1998 р., № 16/98-ВР передбачено, що роботодавцем вважається:

- власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю;

- власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України<sup>478</sup>.

Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., № 4312-VI роботодавцем визнається – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю<sup>479</sup>.

---

<sup>476</sup> Сутність і правова природа категорії «роботодавець» / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України. – 2010. – № 3. – С. 205.

<sup>477</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>478</sup> Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998, № 23. – Ст. 121.

<sup>479</sup> Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

У той же час, у Трудовому кодексі Російської Федерації від 30 грудня 2001 р. закріплено, що роботодавець – фізична особа чи юридична особа (організація), яка вступила в трудові відносини з працівником. У випадках, передбачених федеральними законами, в якості роботодавця може виступати інший суб'єкт, наділений правом укладати трудові договори. Також у ТК РФ встановлено, що для цілей Кодексу роботодавцями – фізичними особами визнаються: фізичні особи, зареєстровані в установленому порядку як індивідуальних підприємців і здійснюють підприємницьку діяльність без створення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати, котрі заснували адвокатські кабінети, і інші особи, чия професійна діяльність відповідно до федеральних законів підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, які вступили в трудові відносини з працівниками з метою здійснення зазначеної діяльності (роботодавці-індивідуальні підприємці). Фізичні особи, котрі вступають у трудові відносини з працівниками з метою особистого обслуговування і допомоги з ведення домашнього господарства (роботодавці-фізичні особи, які не є індивідуальними підприємцями)<sup>480</sup>. У ТК РФ передбачено, що якщо фізична особа здійснює підприємницьку діяльність в порушення вимог федеральних законів, зокрема без державної реєстрації та (або) ліцензування, і при цьому вона вступила в трудові відносини з працівниками з метою здійснення цієї діяльності, то вона також визнається роботодавцем і не звільняється від виконання обов'язків, покладених на неї зазначеним Кодексом як на роботодавця-індивідуального підприємця<sup>481</sup>. А, скажімо, у Законі про працю Латвійської республіки від 20 червня 2001 р. Роботодавець визначений як фізична або юридична особа або юридично дієздатна спільнота персоналу, яка на підставі трудового договору працевлаштувала щонайменше одного працівника<sup>482</sup>. У Трудовому кодексі Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. йдеться не про роботодавця, а наймача, під яким розуміється

---

<sup>480</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/).

<sup>481</sup> там само.

<sup>482</sup> Закон о труде Латвийской республики от 20.06.01 г., [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm).

юридична або фізична особа, якій законодавством надано право укладення та припинення трудового договору з працівником<sup>483</sup>. У Трудовому кодексі Республіки Молдова від 28 березня 2003 р. роботодавця охарактеризовано як юридичну особу (підприємство) або фізичну особу, що наймає працівників на підставі індивідуального трудового договору, укладеного відповідно до положень цього кодексу<sup>484</sup>. А у статті 3 даного Кодексу також зафіксовано, що роботодавцями є фізичні або юридичні особи публічного, приватного або змішаного сектора, які використовують найману працю<sup>485</sup>.

Застосований в основному кодифікованому законодавчому акті України про працю підхід щодо розуміння роботодавця вже давно та досить активно обговорюється і критикується дослідниками. Так, В. С. Венедіктов з цього приводу зазначає, що у чинному законодавстві про працю для позначення цього суб'єкта трудового права законодавець користується різними термінами. Зокрема КЗпП України в основному оперує терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений їм орган або фізична особа»<sup>486</sup>. На цьому акцентує увагу й З. Козак, який зазначає, що у чинному трудовому законодавстві у контексті категорії «роботодавець» використовуються, як правило, поняття «власник» та «фізична особа», які не є однопорядковими і мають цивілістичну природу. Перше з них характеризує особу, яка наділена правом володіння, користування та розпорядження майном. Друге поняття характеризує суб'єкта цивільних правовідносин через право- і дієздатність фізичної особи. Власником може бути як юридична, так і фізична особа. Застосування понятійного апарату цивільного права для відображення особливостей трудових правовідносин, вважає дослідниця, призводить до таких алогічних висновків. У цій ситуації, на думку правника, провідним у визначенні правового статусу суб'єкта трудових відносин є здійснення ним найму

---

<sup>483</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk>.

<sup>484</sup> Трудовой Кодекс Республики Молдова Nr. 154 от 28.03.2003 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lex.justice.md/ru/326757/>.

<sup>485</sup> Там само.

<sup>486</sup> Венедиктов В. С. Трудове право України (загальна частина) / Навчальний посібник для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України / В. С. Венедиктов. – Харків : ХНУВС, 2006. – С. 57.

праці, а не його належність до згаданих вище категорій. З цього З. Козак підсумовує, що визначення роботодавця як власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи є громіздким і незручним у користуванні. Необхідно використовувати поняття, яке розкриває зміст трудових відносин, що виникають з приводу виконання працівником своїх обов'язків згідно з визначеною посадою та забезпечення працівникові умов, необхідних і передбачених законодавством для позитивного їх виконання<sup>487</sup>.

С. Жадан, розглядаючи зміст терміну «роботодавець», відмічає, що у законодавстві України періоду набуття незалежності і початку переходу до ринкових засад функціонування економіки досить часто вживався термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Саме ця особа виступала тим суб'єктом, на якого законодавець покладав ті чи інші обов'язки або якого наділяв певними правами. Переважно цей термін вживався (і до цього часу вживається) в нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального захисту<sup>488</sup>. При цьому, наголошує автор, зміст терміну «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» законами та іншими нормативно-правовими актами не визначався. Законодавець виходив із того, що його зміст є достатньо зрозумілим без спеціального його визначення нормативно-правовими актами<sup>489</sup>. Однак з правового погляду, вважає юрист, поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є не таким вже й однозначним, якщо не спірним, а його правильне застосування має в деяких випадках принципово важливе значення для вирішення складних правових питань<sup>490</sup>.

А. М. Слюсар наголошує, що аналіз чинного законодавства України свідчить про відсутність єдності у формулюванні назви сторони у трудових правовідносинах, яка використовує найману працю. Так, низка нормативно-правових актів, у тому числі

---

<sup>487</sup> Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / Козак З. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44-504.

<sup>488</sup> Жадан С. Зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці / Жадан С. // Юридичний журнал, №4/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>.

<sup>489</sup> Там само.

<sup>490</sup> Там само.

Кодекс законів про працю, використовує поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», тоді як у деяких інших вживається категорія «роботодавець». Таким чином, ще на етапі формулювання назви розглядуваного суб'єкта трудового права вітчизняний законодавець припускається вживання різних правових термінів і категорій. Уже з цього можна зробити висновок про хибність такого підходу та ймовірність виникнення суперечностей (колізій) у процесі правозастосування<sup>491</sup>.

В. Л. Костюк підкреслює, що для національного трудового права та законодавства поняття «роботодавець» є новим. Застосована у КЗпП України конструкція розуміння роботодавця – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, на думку автора, є недосконалою, про що справедливо зауважено в юридичній літературі<sup>492</sup>. З формуванням в Україні ринкового трудового законодавства, продовжує автор, законодавець запровадив термін «роботодавець» як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю». Отже, знову ж таки значною мірою дублюється положення КЗпП України<sup>493</sup>.

В. В. Філіпов, у контексті аналізу поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин, зазначає, що даний термін (тобто «роботодавець») є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний Кодекс законів про працю України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені<sup>494</sup>. На думку правника використовуваний у чинному національному законодавстві підхід до трактування поняття роботодавця є занадто вузьким, що є не правильним. Таке трактування зводить розуміння роботодавця тільки до

---

<sup>491</sup> Слюсар А. Сутність і правова природа категорії «роботодавець» / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України. – 2010. – № 3. – С. 208.

<sup>492</sup> Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз / В. Л. Костюк // Наук. зап. НаУКМА. Сер. Юрид. науки. – 2009. – Т. 90. – С. 88.

<sup>493</sup> Там само.

<sup>494</sup> Філіпов В. В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин / В. В. Філіпов // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 504.

особи, яка вже уклала трудовий договір з працівником<sup>495</sup>. Крім того, зауважує В. В. Філіпов, визначення поняття «роботодавець» через поняття «власник» є не правильним тому, що характеризує суб'єкта, насамперед, як учасника цивільно-правових відносин. На думку дослідника, у трудовому законодавстві слід застосовувати тільки термін роботодавець і тільки у широкому сенсі, для цього акцент потрібно зробити не на укладенні договору, а на можливості найму працівника<sup>496</sup>.

Н. Б. Болотіна, розглядаючи роботодавця як сторону трудових правовідносин, зазначає, що у зарубіжному трудовому праві не застосовується термін «власник або уповноважений ним орган». Сторонами індивідуального трудового правовідношення є найманий працівник і роботодавець (підприємець). «Роботодавець» – термін, вживаний в Німеччині та в ряді інших країн; «підприємець» – термін, вживаний головним чином в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП. Втім, останнім часом, пише дослідниця, в актах і документах МОП, перекладених російською мовою, використовується термін «роботодавець»<sup>497</sup>. У зв'язку із цим вона робить висновок про те, що в новому Трудовому кодексі України необхідно серед основних термінів дати визначення роботодавця і визнати ним юридичну особу, а також фізичну особу, які перебувають у трудових правовідносинах на підставі укладеного трудового договору з працівником<sup>498</sup>.

Ю. П. Дмитренко пише, що суб'єктами трудових правовідносин виступають роботодавці, власники створюваних юридичних осіб, та фізичні особи, які надають працівникові роботу. Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, що перебуває в трудових правовідносинах з працівником, якому він надає роботу, на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману

---

<sup>495</sup> Там само.

<sup>496</sup> Там само.

<sup>497</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. / Болотіна Н. Б. – К. : Вікар, 2006. – С. 141. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>498</sup> Там само.

працю. В більшості випадків роботодавцями є власники юридичних осіб<sup>499</sup>.

Ми в цілому погоджуємося із наведеними науковими позиціями, і вважаємо, що визначення поняття роботодавця з використанням таких термінів, як: власник підприємства, установи чи організації не розкриває змісту поняття «роботодавець». Такий підхід швидше відображає цивільно-правовий, аніж трудо-правовий аспект юридичного статусу особи. Ведучи мову про останнього як про власника підприємства, установи, організації, ми тим самим акцентуємо увагу на його зв'язку із цим підприємством, установою, організацією як із власністю, тобто вони, у такому разі, виступають об'єктами. Однак у контексті трудових правовідносин – це не можливо, оскільки з ряду законодавчих актів чітко слідує, що роботодавцем, а отже суб'єктом трудових правовідносин, є юридичні особи – підприємства, установи, організації. Зокрема, у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., № 137/98-ВР встановлено, що роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб<sup>500</sup>. Згідно із статтею 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р., № 5026-VI роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб<sup>501</sup>. У статті 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р., № 2464-VI закріплено, що роботодавцями є: підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-

---

<sup>499</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 108.

<sup>500</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

<sup>501</sup> Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013, № 22. – Ст. 216.

правовими договорами, у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами; фізичні особи-підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором; фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту); дипломатичні представництва і консульські установи України, філії, представництва, інші відокремлені підрозділи підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародні), утворені відповідно до законодавства України, які мають окремий баланс і самостійно здійснюють розрахунки із застрахованими особами; дипломатичні представництва і консульські установи іноземних держав, філії, представництва та інші відокремлені підрозділи іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародні), розташовані на території України; інвестор (оператор) за угодою про розподіл продукції (у тому числі постійне представництво інвестора-нерезидента), що використовує працю фізичних осіб, найнятих на роботу в Україні на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами<sup>502</sup>. У даному законі також передбачається, що не вважаються роботодавцями особи, які уклали цивільно-правовий договір про виконання робіт (надання послуг) з фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців<sup>503</sup>. Крім того, до роботодавців, відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р., № 2464-VI, належать: фізичні особи-підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування; особи, які провадять

---

<sup>502</sup> Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України, 2011. – № 2-3. – Ст. 11.

<sup>503</sup> Там само.



незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності<sup>504</sup>.

Також варто відзначити статтю 14.1.222 Податкового кодексу України, у якій закріплене наступне визначення: «роботодавець – юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами». Крім того, до роботодавців, згідно із даним нормативно-правовим документом, прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими<sup>505</sup>. Однак при цьому у ньому зазначається, що дана норма використовується для цілей розділу IV Податкового кодексу<sup>506</sup>.

З приводу зазначеного доречним буде відзначити точку зору С. Жадана, за якою вживання терміну «власник підприємства, установи, організації» настільки ж необґрунтоване і беззмістовне, як, наприклад, вживання терміну «власник громадянина» чи «власник територіальної громади». Вочевидь, термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є здебільшого економічною, а не правовою категорією<sup>507</sup>. На думку правника таким чином

---

<sup>504</sup> Там само.

<sup>505</sup> Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 13-14. – № 15-16. – № 17. – Ст. 112.

<sup>506</sup> Там само.

<sup>507</sup> Жадан С. Зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці / С. Жадан // Юридичний журнал, №4/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>.

законодавець намагається відобразити характер правових, економічних та організаційних відносин між певною особою («власником») та юридичною особою («підприємством, установою або організацією»), підкреслюючи цим, насамперед, залежність підприємства від рішень власника. Втім навіть із розумінням поставившись до економічної складової терміну «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», не можна не відзначити непослідовність цього терміну з суто правового погляду. Так як підприємство є не об'єктом, а суб'єктом права (зокрема, суб'єктом права власності та інших речових прав), а тому нелогічним є і вживання в правовій практиці терміну «власник підприємства, установи, організації»<sup>508</sup>.

З урахуванням викладеного вище, найбільш правильним, на наше переконання, у контексті трудового права буде вести мову про роботодавця, як юридичну або фізичну особу, що використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж, наприклад, як юридичну або фізичну особу, що уклала із фізичною особою (особами) трудовий договір і перебуває із нею (ними) у трудових правовідносинах. Подібний підхід до розуміння роботодавця використовується у проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р., в якому закріплено, що роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак<sup>509</sup>.

У межах даного дослідження ми застосовуємо поняття «роботодавець» у вузькому розумінні, тобто в якості роботодавців ми розглядаємо лише тих фізичних та юридичних осіб, які безпосередньо перебувають у відповідних трудових правових відносинах, а не потенційно здатні до них вступати<sup>510</sup>. Адже інститут юридичної відповідальності реально починає

---

<sup>508</sup> Там само.

<sup>509</sup> Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

<sup>510</sup> Подорожній Є.Ю., Теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «Роботодавець» / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Вип. 2 – Том. 1. – С. 164-168.

працювати тільки тоді, коли виникають і функціонують суспільні відносини, для охорони яких він запроваджений. Виключенням у даному випадку є, хіба що, випадок притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за необґрунтовану відмову ним у прийнятті на роботу. У такому випадку між суб'єктами ще не склалися трудові відносини і вони є лише потенційними роботодавцем та найманим працівником. Також слід відзначити, що відповідальність роботодавця може виникати й тоді, коли трудові відносини між ним та найманим працівником вже припинені, однак така відповідальність, все ж таки, є наслідком відповідних трудових відносин, а точніше порушенням роботодавцем порядку їх припинення.

Далі увагу слід приділити поняттю «уповноважений орган роботодавця», адже його зміст також не роз'яснюється у трудовому законодавстві. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів. У Проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р., лише зазначається, що повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів. У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника<sup>511</sup>.

Наприклад, у Трудовому кодексі Республіки Білорусь закріплено, що уповноважена посадова особа наймача – керівник (його заступники) організації (відокремленого підрозділу), керівник структурного підрозділу (його заступники), майстер, фахівець або інший працівник, якому законодавством або наймачем надано право приймати всі або окремі рішення, що впливають з трудових і пов'язаних з ними

---

<sup>511</sup> Там само.

відносин<sup>512</sup>. У Трудовому кодексі Російської Федерації прямого визначення зазначеного поняття також не наводиться, втім зазначається, що права та обов'язки роботодавця у трудових відносинах здійснюються органами управління юридичної особи (організації) або уповноваженими ними особами, іншими особами, уповноваженими на це відповідно до федеральним законом, у порядку, встановленому цим Кодексом, іншими федеральними законами та іншими нормативними правовими актами Російської Федерації, законами та іншими нормативно-правовими актами суб'єктів Російської Федерації, нормативними правовими актами органів місцевого самоврядування, установчими документами юридичної особи (організації) і локальними нормативними актами<sup>513</sup>.

На практиці, традиційно, під уповноваженим органом юридичної особи розуміють керівника організації (установи, підприємства), який здійснює оперативне управління нею та очолює її адміністрацію. Такої точки зору дотримується й більшість дослідників. Л. П. Грузінова, розглядаючи правовий статус роботодавця, зазначає, що управлінські функції здійснює власник майна організації та уповноважений ним керівник організації<sup>514</sup>. Н. Б. Болотіна з цього приводу пише, що уповноваженим власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником або обирається власниками майна<sup>515</sup>. Дослідниця зазначає, що керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління цього підприємства. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства. Керівник підприємства відіграє головну роль у складі адміністрації як суб'єкта трудового права на державних і комунальних

---

<sup>512</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk>.

<sup>513</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/).

<sup>514</sup> Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К. : МАУП, Ч. 4. – 2003. Ч. 1. – С. 74.

<sup>515</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 143 – (Вища освіта XXI століття).

підприємствах<sup>516</sup>. Ю. П. Дмитренко відмічає, що на більшості підприємств від імені юридичної особи виступає одноособовий орган (директор, начальник) з правом комплектування. В корпоративних формуваннях право прийому і звільнення працівників належить виконавчим органам відповідних юридичних осіб (правління, дирекція). Хоча і в останньому випадку право укладати трудові договори та контракти належить одноособовим керівникам колегіальних органів – головам правління, виконавчим директорам та ін.<sup>517</sup>. З точки зору, що висловлює В. І. Прокопенко, власник здійснює управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути одноосібний орган або колегіальні органи (правління, комітети). Структуру органів управління визначає саме підприємство. Уповноваженою власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником або обирається власниками майна<sup>518</sup>. Л. Алексеєнко, у контексті аналізу правового становища власника у трудовому праві, зауважує на тому, що слід розрізняти «власника» та «уповноважений ним орган» як двох різних суб'єктів, між якими виникають трудові відносини правового характеру. При цьому вона акцентує увагу на досвіді Російської Федерації, де створений якісно новий механізм взаємостосунків в системі «власник – керівник організації – працівник». Правовідносини між власником і керівником підприємства регулюються цивільним правом, а між керівником і працівниками – вже трудовим<sup>519</sup>.

Однак, якщо звернутися до статті 65 Господарського кодексу України, то можна побачити, що нормотворець розрізняє такі поняття як «уповноважений власником орган» і «керівник підприємства». Зокрема у ній встановлено, що управління підприємством здійснюється відповідно до його

---

<sup>516</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 143-144. – (Вища освіта ХХІ століття).

<sup>517</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 110.

<sup>518</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – 3-те вид., перероб. та доп. – Х. : Консум, 2002. – С. 215.

<sup>519</sup> Алексеєнко Л. Актуальні питання правового становища власника в трудовому праві України / Алексеєнко Л. // Юридичний журнал. – 2006. – № 7. – С. 50-52.

установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів. Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. Керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами<sup>520</sup>. Аналіз змісту даної статті ГК України, як справедливо відмічає С. Жадан, свідчить про те, що «власник підприємства, установи, організації», з одного боку, і «уповноважений орган», з іншого боку, є лише альтернативними поняттями для позначення особи, яка наділена повноваженнями стосовно певних видів майна як об'єктів права власності<sup>521</sup>.

Враховуючи усе зазначене вище, вважаємо, що уповноважений орган роботодавця ні в якому разі не можна ототожнювати із роботодавцем, адже перший лише виконує певні управлінські функції від імені другого. А від так працівник не може вступати в трудові відносини із уповноваженим органом, який не є безпосереднім роботодавцем, а лише виступає офіційним представником останнього. Звідси можемо констатувати, що норма статті 21 чинного Кодексу законів про праці України, відповідно до якої трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, є такою, що не відповідає існуючим правовим реаліям.

Варто погодитися із точкою зору С. П. Мавріна, який наголошує, що трудовий договір працівник укладає не з уповноваженою власником посадовою особою, а з

---

<sup>520</sup> Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003, № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.

<sup>521</sup> Жадан С. Зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці / С. Жадан // Юридичний журнал, №4/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>.

підприємством, установою, організацією як з юридичною особою, де він реалізує своє право на працю. Автор цілком справедливо відмічає, що якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом або посадовою особою, то припинення власником з цією особою трудових відносин повинне викликати припинення трудового договору з працівниками, які були прийняті нею на роботу, оскільки припинила своє існування одна із сторін трудового договору. Але ж тим часом, особливо на державних підприємствах, досить часто можуть замінюватися посадові особи, у тому числі й керівні. Але навіть при такій заміні працівники залишаються працювати при укладенні трудового договору на певний строк або безстроково, оскільки ці договори укладалися з підприємствами, установами, організаціями, а не із посадовими особами адміністрації або органом, уповноваженим на управління виробництвом»<sup>522</sup>.

І. І. Шамшина також наголошує на тому, що уповноважений власником орган не є стороною трудового договору і не може підпадати під визначення категорії «роботодавець». На підтвердження такої позиції дослідниця справедливо відмічає, що уповноважений орган роботодавця виявляє самостійну ініціативу до застосування норм законодавства про працю (наприклад, при укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, різних нормативних положень, які приймаються на підприємстві як локальні правові акти тощо). При цьому уповноважена власником на управління посадова особа є суб'єктом індивідуального трудового правовідношення як працівник. Але ж до цієї посадової особи (або уповноваженого на управління органу) не можуть бути пред'явлені претензії майнового характеру (наприклад, щодо оплати праці, відшкодування шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві тощо)<sup>523</sup>. Це не означає, що уповноважений орган не несе ніякої відповідальності у трудо-правовій сфері, втім вона має певну специфіку, на яку ми більш детально звернемо увагу у наступному підрозділі даного дослідження.

---

<sup>522</sup> Маврин С. П. Принципы взаимоотношений субъектов трудового права в условиях рыночной экономики / Маврин С. П. // Правоведение. – 2002. – № 2. – С. 53-57; Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання / І. І. Шамшина // Правова держава: Щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 249.

<sup>523</sup> Там само.

На підставі проведеного аналізу можемо говорити про те, що під роботодавцем, як суб'єктом юридичної відповідальності, слід розуміти юридичну та (або) фізичну особу, яка перебуває у трудо-правових відносинах з найманим працівником (працівниками). При цьому слід зазначити, що позитивний аспект відповідальності починає діяти одразу після укладання між сторонами трудового договору, так як внаслідок цього роботодавець приймає на себе ряд позитивних зобов'язань, передбачених законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовою угодою. У той час як негативний аспект відповідальності перебуває у статичному (нерухомому) стані до тих пір доки не виникне відповідна фактична обставина – вчинення правопорушення, що його активізує.

Офіційного визначення поняття «відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу» немає, дослідники, як правило, теж, не приділяють уваги формулюванню даної дефініції, і розглядають лише механізм функціонування (реалізації) даного різновиду відповідальності. Лише деякі правники розглядають поняття та ознаки відповідальності роботодавців. Наприклад, І. І. Шамшина, досліджуючи місце юридичної відповідальності у правовому статусі роботодавця, визначила трудо-правову відповідальність останнього як передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами<sup>524</sup>. До основних ознак трудо-правової відповідальності роботодавця, дослідниця віднесла такі:

- 1) встановлюється законом і забезпечується силою державного примусу;
- 2) обумовлена потребою захисту трудових прав працівника шляхом встановлення об'єктивної економічної недоцільності їх порушення;
- 3) підставою настання є порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, наслідком чого стало порушення трудових прав працівника;
- 4) носить майновий характер і служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права;

---

<sup>524</sup> Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 167-168.



5) може реалізовуватися роботодавцем добровільно або покладатися компетентними органами з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку<sup>525</sup>.

Формулюючи визначення юридичної відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органом слід враховувати, що воно, на нашу думку, має два тлумачення: широке та вузьке.

У першому, тобто широкому розумінні, дана категорія включає усі прояви юридичної відповідальності роботодавця, тобто як ту, що він несе перед працівником, за порушення його прав, так і ту, що передбачає виникнення у нього (роботодавця) відповідних додаткових обов'язків перед державою в особі її компетентних органів і посадових осіб за порушення норм трудового законодавства. Отже, юридична відповідальність роботодавця у широкому контексті включає матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність. У той час як у вузькому тлумаченні вона – відповідальність роботодавця – складається лише із матеріальної трудової відповідальності. Звідси у широкому сенсі юридична відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу – це його, забезпечений силою державного впливу, обов'язок зазнати для себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Юридична відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу у вузькому розумінні являє собою забезпечений державою обов'язок даного суб'єкта здійснити на користь найманого працівника, відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

Що стосується основних ознак юридичної відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу, то їй притаманні усі властивості юридичної відповідальності як такої, тобто це: 1) законодавча регламентація; 2) забезпеченість силою державного впливу; 3) її фактичною підставою є правопорушення; 4) має зобов'язуючий по відношенню до правопорушника характер; 5) реалізується у відповідному

---

<sup>525</sup> Вказана праця. – С. 168.

процедурно-процесуальному порядку, хоча слід відмітити, що якщо для адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця дотримання офіційного порядку та залучення до цього процесу компетентних представників державної влади є обов'язковим моментом, то реалізація матеріальної відповідальності може відбуватися роботодавцем й у добровільному порядку без суворо дотримання офіційних формальних правил.

Отже, в умовах нерівного правового становища роботодавця або уповноваженого ним органу і найманого працівника, дієва юридична відповідальність першого є дуже важливим засобом гарантування прав і законних інтересів другого. В нинішніх складних економічних умовах суспільного життя у нашій країні, які змушують роботодавців активно шукати шляхи зменшення витрат та економії коштів, а також враховуючи традиційно досить низький рівень правової свідомості українського суспільства, питання юридичної відповідальності роботодавців набуває особливої актуальності. Вона, з одного боку, покликана захистити слабшу сторону (найманих працівників) від зловживань з боку роботодавців своїм владним становищем. Відповідальність визначає граничні межі використання останніми своїх суб'єктивних можливостей у відносинах із працівниками, порушення (перетин) яких супроводжуватиметеса певними несприятливими наслідками для роботодавців. А з другого – юридична відповідальність виступає дуже важливим засобом стимулювання та спонукання роботодавців до належного виконання своїх прав і обов'язків, як у відносинах із найманими працівниками, так і компетентними контролюючими органами публічної влади.

### **3.2. Особливості юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів**

Юридична відповідальність роботодавця є різновидом правової відповідальності і володіє усіма ознаками і властивостями притаманними останній, разом із тим специфіка її суб'єкта обумовлює наявність у неї певних особливостей, які ми й розглянемо у даному підрозділі.

Для того, щоб більш чітко зрозуміти специфіку відповідальності роботодавця, слід з'ясувати характер правового статусу останнього, адже перша (відповідальність) є

неодмінним структурним елементом правового становища будь-якого суб'єкта права. За своєю природою правовий статус є похідним від соціального статусу, і являє собою співвідносну позицію індивідуума або соціальної групи в соціальній системі, що визначається за рядом ознак, характерних для даної<sup>526</sup>.

О. М. Петров наводить наступні визначення поняття «соціальний статус»:

1) соціальне становище, яке займає індивід в суспільстві як представник соціальної групи;

2) стабільне становище всередині соціальної системи, пов'язане з певними очікуваннями, правами і обов'язками;

3) позитивна або негативна репутація, престиж, авторитет особистості в рамках системи соціальної стратифікації<sup>527</sup>.

Під регулятивним впливом правових норм соціальний статус отримує ряд юридичних властивостей і характеризує становище суб'єкта у державі і суспільстві з правової точки зору. Правовий статус, пише В. С. Нерсисянц, є однією з найважливіших політико-юридичних категорій, яка нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності та являє собою систему прав і обов'язків, що законодавчо закріплюється державами в конституціях, міжнародно-правових актах про права людини та інших нормативно-юридичних актах<sup>528</sup>. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко зазначають, що правовий статус відображає особливості соціальної структури суспільства, рівень демократії та стан законності. Правовий статус, як юридична категорія, не лише визначає стандарти можливої та необхідної поведінки, що забезпечують нормальну життєдіяльність соціального середовища, а й характеризують реальну взаємодію держави та особи<sup>529</sup>. М. І. Матузов та О. В. Малько пишуть, що у самому

---

<sup>526</sup> Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. – Мн.: Изд. В. М. Скакун, 1998. – С. 6634 Философский энциклопедический словарь / гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М.: Сов. Энциклопедия, 1983. – С. 652.

<sup>527</sup> Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – С. 663.

<sup>528</sup> Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / под общ. ред. академика РАН, д. ю. и., проф. В. С. Нерсисянца. – М.: Норма, 2004. – С. 225.

<sup>529</sup> Зайчук О. В. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. – Київ, «Юрінком Інтер», 2006 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part2/402.htm](http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/402.htm).

стислому вигляді правовий статус визначається в науці як юридично закріплене положення особистості в суспільстві. В основі правового статусу лежить фактичний соціальний статус, тобто реальний стан людини в даній системі суспільних відносин. Право лише закріплює це положення, вводить його в законодавчі рамки. Соціальний і правовий статуси співвідносяться як зміст і форма. Правники визначають правовий статус як комплексну інтеграційну категорію, що відображає взаємовідносини суб'єктів суспільних відносин, особи і суспільства, громадянина і держави, індивіда та колективу, а також інші соціальні зв'язки<sup>530</sup>. На думку О. Ф. Скакун, правовий статус особи – це система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як такий, що має правосуб'єктність) координує своє поведінку в суспільстві<sup>531</sup>. З точки зору М. С. Строговича, правовий статус (правове положення) являє собою права, надані громадянам законом, разом з обов'язками, що лежать на громадянах у силу закону<sup>532</sup>. Подібну точку зору висловлює й М. В. Цвік, який вважає, що правовий статус особи – це сукупність усіх прав, обов'язків і законних інтересів суб'єктів права<sup>533</sup>. З точки зору С. Д. Гусарева, правовий статус є відображенням співвідношення особи та права, за допомогою якого держава окреслює для суб'єкта межі можливої діяльності, його становище по відношенню до інших суб'єктів, і в залежності від індивідуальних або типових ознак, які властиві суб'єктові, у праві відбиваються повнота правового становища особистості, його певна уніфікація або обмеження<sup>534</sup>. На думку

---

<sup>530</sup> Теория государства и права. Курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – С. 2374 Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юристъ, 2004. – С. 178.

<sup>531</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – С. 377.

<sup>532</sup> Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности / Строгович М. С. – М. : Наука, 1966. – С. 161.

<sup>533</sup> Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – С. 342.

<sup>534</sup> Гусарев С. Д. Теоретичні аспекти забезпечення правового статусу особистості в Україні / Гусарев С. Д. // Науковий вісник Дніпропетр. юридичного ін-ту МВС України. – 2000. – № 1. – С. 41.

Г. А. Борисова, правовий статус – це правове становище людини і громадянина держави, виражене в сукупності прав і обов'язків, що відображають його фактичне місце в системі цінностей, у взаємовідносини з суспільством і державою<sup>535</sup>.

Отже, з урахуванням викладеного вище, можемо дійти висновку, що правовий статус роботодавця – це, визначене за допомогою засобів права, його юридичне становище у системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних його юридичних можливостей та обов'язків як суб'єкта цих відносин.

За своїм змістом правовий статус будь-якого суб'єкта є комплексною категорією, тобто він складається із цілого ряду юридично значущих властивостей та характеристик, які виступають його складовими елементами. Серед дослідників немає єдиної точки зору відносно кола елементів правового статусу, разом із тим, більшість із них (правників) одностайні у тому, що ядро даної правової категорії складають права та обов'язки, в тому числі відповідальність, як специфічний прояв обов'язків. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко слушно зазначають, що складні зв'язки між державою та індивідами, а також між індивідами у державно-організованому суспільстві фіксуються державою у юридичній формі – у формі прав, свобод та обов'язків. У своїй єдності саме вони складають правовий статус<sup>536</sup>.

Для того, щоб суб'єкт міг набути правового статусу роботодавця, і користуватися відповідними даному статусу правами та обов'язками, він має володіти відповідною правосуб'єктністю.

«Правосуб'єктність, – пише О. Г. Серeda, – є основною рисою суб'єкта права, вона являє собою – можливість мати та своїми власними діями набувати і здійснювати суб'єктивні права та нести юридичні обов'язки, передбачені нормами даної галузі права. Інакше її називають праводієздатністю, оскільки її складовими є правоздатність (пасивна правосуб'єктність, можливість мати права та обов'язки) і дієздатність (активна правосуб'єктність, можливість набувати та реалізувати права та

---

<sup>535</sup> Теория государства и права : учебник / Г. А. Борисов. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – С. 130.

<sup>536</sup> Зайчук О. В. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. – Київ, «Юрінком Інтер», 2006 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part2/402.htm](http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/402.htm).

обов'язки своїми власними діями)»<sup>537</sup>. Роботодавчу правосуб'єктність, пише дослідниця, слід розуміти як організаційно та економічно забезпечену суспільно-правову властивість, яка полягає в наданні державою особі (юридичній чи фізичній) вихідних прав і обов'язків, при наявності яких вказана особа може застосовувати найману працю<sup>538</sup>.

Трудова правосуб'єктність роботодавця фізичної особи настає з моменту досягнення їм повноліття (18 років)<sup>539</sup>. Тобто трудова правосуб'єктність працівників не збігається з трудовою правосуб'єктністю роботодавців – фізичних осіб. Трудова правосуб'єктність роботодавців юридичних осіб настає з моменту державної реєстрації або легалізації (громадські організації). Правоздатність і дієздатність юридичних осіб визначається їх уставом, положенням або іншим нормативно-правовим актом, на підставі якого воно здійснює свою діяльність<sup>540</sup>.

Трудова правосуб'єктність роботодавців визначається:

- наявністю майнової господарської самостійності;
- наявністю права прийому на роботу та звільнення з неї;
- можливістю організовувати процес праці та керувати ним;
- наявністю коштів для виплати зарплати (фонду оплати

праці);

- конкретною структурою та штатом;
- наявністю самостійної майнової відповідальності;
- здатністю забезпечувати необхідні умови праці та соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством<sup>541</sup>.

Права роботодавця – це визначене чинним національним законодавством, локальними актами та трудовими договорами

---

<sup>537</sup> Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Серeda Олена Григорівна; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004. – С. 34.

<sup>538</sup> Вказана праця. – С. 45.

<sup>539</sup> Венедиктов В. С. Трудове право України (загальна частина) : навчальний посібник для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України / В. С. Венедиктов. – Харків, ХНУВС. – 2006. – С. 57-58.

<sup>540</sup> Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 141-142. – (Вища освіта XXI століття); Венедиктов В. С. Трудове право України (загальна частина) : навчальний посібник для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України / В. С. Венедиктов. – Харків: ХНУВС. – 2006. – С. 57, 58.

<sup>541</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 110.

коло його юридичних можливостей, якими він може скористатися (чи не скористатися) на власний розсуд, реалізуючи свою трудову правосуб'єктність. Слід відмітити, що Кодекс законів про працю не містить чіткого переліку прав роботодавців, вони розпорошені у різних нормах даного, а також інших нормативно-правових актів. У проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. визначенню прав роботодавця приділяється більше уваги. Зокрема у ньому передбачено, що основними правами роботодавця є:

1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування у випадках, передбачених законом;

2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;

3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна;

4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів;

5) право заохочувати працівників за результатами праці;

6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;

7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;

8) право приймати нормативні акти;

9) право на створення організацій роботодавців<sup>542</sup>.

Н. Б Болотіна зазначає, що роботодавець має такі основні права:

- укладати, змінювати та припиняти трудові договори з працівниками;

- вести колективні переговори й укладати колективний договір;

- заохочувати працівників за сумлінну працю;

- вимагати від працівників виконання трудових обов'язків, дотримання

- внутрішнього трудового розпорядку, дбайливого ставлення до майна роботодавця;

---

<sup>542</sup> Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

- притягати працівників до дисциплінарної і матеріальної відповідальності у порядку, передбаченому трудовим законодавством;

- приймати локальні нормативно-правові акти;

- створювати і брати участь в організаціях роботодавців для представництва та захисту своїх інтересів<sup>543</sup>.

Що ж стосується обов'язків роботодавця, то вони являють собою закріплені у законодавстві, локальних нормативно-правових актах та трудових договорах варіанти необхідної поведінки роботодавця (такої, що вимагається від нього), як сторони трудових правовідносин. На відміну від прав, основні обов'язки роботодавця передбачені у статті 141 КЗпП України, де закріплено, що власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту<sup>544</sup>. Слід відмітити, що дана стаття закріплює не всі права роботодавців, цілий ряд з яких передбачено в інших статтях зазначеного Кодексу, а також інших законодавчих актах, що регулюють трудові і тісно пов'язані зі ними відносини. Так, у статті 13 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., № 2694-ХІІ встановлено, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

---

<sup>543</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 145. – (Вища освіта ХХІ століття).

<sup>544</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.



забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; тощо<sup>545</sup>. У цій же статті передбачено, що роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог<sup>546</sup>.

Також можна відзначити Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР, у статті 3 якого встановлено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників<sup>547</sup>. З цієї норми випливає, що роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний платити найманим працівникам, працю яких він використовує за трудовим договором, заробітну плату не нижчу за розмір офіційно встановленої мінімальної заробітної плати в країні. За порушення законодавства про оплату праці, відповідно до статті 36 даного закону, винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством<sup>548</sup>.

Окрім зазначених вище, обов'язки роботодавця прямо передбачені чи логічно випливають (слідують) з положень ряду інших нормативно-правових актів: Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., № 3356-XII<sup>549</sup>, який визначає правові засади розробки, укладення та

---

<sup>545</sup> Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992, № 49. – Ст. 668.

<sup>546</sup> Там само.

<sup>547</sup> Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1995, № 17. – Ст. 121.

<sup>548</sup> Там само.

<sup>549</sup> Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради. – 1993, № 36. – Ст. 361.

виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців; Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., № 1045-XIV, який визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок<sup>550</sup>; Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., № 504/96-ВР, який встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи<sup>551</sup>; Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., № 137/98-ВР, нормами якого визначаються правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними<sup>552</sup> та ін.

Варто відзначити, що у проєкті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. закріплено більш детальний та змістовний перелік обов'язків роботодавця, а саме:

- 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;
- 2) дотримання вимог трудового законодавства;
- 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;
- 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;
- 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;

---

<sup>550</sup> Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради. – 1999, № 45. – Ст. 397.

<sup>551</sup> Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

<sup>552</sup> Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;

7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;

8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);

9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону;

10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їх трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;

11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;

12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам<sup>553</sup>.

На думку Н. Б. Болотіної, роботодавець має такі основні обов'язки:

- дотримуватися законів та інших нормативно-правових актів, локальних актів про працю, колективного договору, колективних угод та умов трудового договору;

- надавати працівникові роботу, обумовлену трудовим договором;

- забезпечувати безпеку праці та умови, які відповідають вимогам охорони та гігієни праці;

- забезпечувати працівників необхідними засобами охорони праці, спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту;

---

<sup>553</sup> Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

- забезпечувати працівників необхідними засобами для виконання роботи (обладнанням, інструментом, сировиною);

- виплачувати працівникові у повному розмірі заробітну плату в строки, встановлені КЗпП, колективним і трудовим договором;

- вести колективні переговори, а також укладати колективний договір у порядку, встановленому законодавством;

- розглядати подання профспілкових органів, а також інших повноважних представників працівників про виявлені порушення законодавства про працю, про охорону праці та повідомляти про вжиті заходи;

- забезпечувати соціальне страхування працівників у порядку, встановленому законодавством;

- забезпечувати побутові потреби працівників;

- відшкодовувати працівникові шкоду, заподіяну йому при виконанні трудових обов'язків<sup>554</sup>.

В цілому аналіз чинного законодавства дозволяє увесь обсяг прав та обов'язків роботодавця у відносинах у царині праці поділити на такі категорії (групи):

- майнові;

- нормотворчі;

- організаційно-управлінські;

- дисциплінарні;

- процедурно-трудові.

Розглянуті аспекти трудо-правового становища роботодавця, а саме його права й обов'язки, красномовно свідчать про те, що у трудових правовідносинах, незважаючи на те, що вони мають договірний характер, роботодавець виступає більш сильною стороною, оскільки характер їх прав надає їм відповідну владу над найманими працівниками, з якими він перебуває у трудових відносинах. Ця влада дозволяє роботодавцю безпосередньо організовувати та скеровувати процес використання трудових ресурсів, а також застосовувати відповідні заходи впливу до тих, найманих працівників, з якими він перебуває у трудових правовідносинах, які порушують встановлену дисципліну. Такий стан справ пояснюється тим, що саме роботодавець, тобто особа яка наймає працівника, визначає цілі та завдання, для досягнення яких залучаються трудові ресурси, а отже і управляти процесом їх використання також має

---

<sup>554</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 145-146. – (Вища освіта XXI століття).

він (роботодавець), що є неможливим без наявності у нього відповідних важелів впливу на найманих працівників. Метою, з якою суб`єкт використовує найману працю, є отримання певної вигоди, при чому, як правило, у вигляді фінансового доходу.

Зворотню стороною тих юридичних можливостей, якими володіє роботодавець, є його обов`язок забезпечення усіх необхідних умов, для нормального, тобто безпечного й безперешкодного, ефективного й цілеспрямованого виконання працівником своїх трудових функцій та обов`язків. Здійснення роботодавцем такого забезпечення на належному рівні супроводжується для нього відповідними матеріально-фінансовими витратами. Саме тому роботодавці, досить часто, намагаються уникнути відповідного офіційного оформлення трудових відносин із працівниками – щоб не обтяжувати себе цілою низкою обов`язків перед останніми та пов`язаними із ними витратами.

З викладеного можна зробити висновок, що однією із головних особливостей відповідальності роботодавця є те, що у межах відносин із найманим працівником, він може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Це пояснюється тим, що:

- по-перше, найманий працівник виступає у ролі підпорядкованої сторони, а отже не має дисциплінарної влади над роботодавцем;

- по-друге, відповідальність має бути ефективною та дієвою, вона повинна забезпечувати усвідомлення та спокутування правопорушником своєї вини;

- по-третє, тільки матеріальна відповідальність забезпечує відшкодування шкоди, завданої найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов`язків і функцій. За відсутності у працівника дисциплінарних важелів впливу на роботодавця, матеріальна відповідальність є єдиним засобом відновлення справедливості в їх трудо-правових відносинах. Зауважимо, що ми не заперечуємо того, що адміністративна та кримінальна відповідальність також забезпечують відновлення справедливості та спокутування правопорушником вини, однак у даному випадку притягнення роботодавця до одного із цих видів відповідальності спричиняє виникнення нових правовідносин, тобто реалізація адміністративної чи кримінальної відповідальності відбувається поза межами трудових правовідносин. Крім того, якщо виконуючи зобов`язання передбачені матеріальною відповідальністю,

роботодавець таким чином спокутує свою провину безпосередньо перед конкретним найманим працівником, якому завдано шкоду, під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Під час притягнення роботодавця до адміністративної чи кримінальної відповідальності за вчинення порушення ним трудового законодавства, він відповідає за свою протиправну поведінку (у вигляді дій чи бездіяльності) перед суспільством і державою в цілому;

- по-четверте, для самого найманого працівника найбільш корисною, в якості трудо-правової гарантії, є саме матеріальна відповідальність роботодавця. Адже він (працівник) вступає у відповідні трудові відносини із роботодавцем, перш за все, для отримання відповідної винагороди, а порушення його права та інтересів, через неналежне виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, призводить до втрати або обмеження законної можливості працівника на отриманні зазначеної винагороди, а в деяких випадках, навіть, змушує його вдаватися до додаткових витрат власних коштів.

Ще однією особливістю відповідальності роботодавця є те, що він, на відміну від працівника, завжди відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі, в тому числі упущену вигоду. Загалом прийнято вважати, що у трудовому праві не відшкодовується упущена вигода, що є однією із тих специфік, які відрізняють матеріальну відповідальність у трудовому праві від матеріальної відповідальності у цивільному праві. Однак дане твердження справедливе лише тоді, коли йдеться про матеріальну відповідальність працівника. Це слідує зі змісту частини 4 статті 130 КЗпП України, за якою відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами<sup>555</sup>. Що ж стосується роботодавця, то ані КЗпП, ані будь-який інший національний нормативно-правовий акт не передбачає прямої вказівки на те, що він звільняється від відшкодування на користь найманого працівника недоодержаного останнім доходу, в наслідок протиправних дій (бездіяльності) роботодавця. Натомість зі змісту ряду статей КЗпП України (зокрема ст. 235-236) слідує, що роботодавець повинен виплатити найманому працівнику середню заробітну плату за увесь час вимушеного прогулу останнім. Такий законодавчий

---

<sup>555</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

підхід до врегулювання відповідальності роботодавця, в цілому збігається із закріпленням у статті 22 ЦК України тлумаченням упущеної вигоди, а саме – доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода)<sup>556</sup>. Тобто, перебуваючи у стані вимушеного прогулу, найманий працівник з вини роботодавця або уповноваженого ним органу не отримує заробітну плату, яку міг би отримувати при звичайних умовах. Звісно, можна посилатися на те, що у Цивільному кодексі йдеться про доходи, а у КЗпП про заробітну плату. Однак, якщо звернутися, наприклад, до частини 2 статті 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 21 лютого 2001 р., № 2050-III або до статті 14.1.54 Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 р., № 2755-VI, то можна побачити, що заробітна плата входить до складу поняття «дохід».

Далі ми хотіли б звернути увагу на такі особливості матеріальної відповідальності роботодавця як його вина. Специфікою даного аспекту матеріальної відповідальності роботодавця перед найманим працівником є те, що чинним законодавством про працю не передбачено прямого зв'язку між виною та відповідальністю роботодавця, тобто наявність вини останнього та її форма не є обов'язковими умовами для притягнення роботодавця до відповідальності та визначення характеру і розміру застосовуваних до нього санкцій. Очевидно, що такий підхід є, у певному розумінні, дискримінаційним по відношенню до роботодавця, адже фактично діюче законодавство покладає на нього обов'язок відшкодовувати завдану найманому працівнику, під час виконання ним своїх трудових обов'язків, шкоду за будь-яких обставин, навіть якщо мала місце непереборна сила, і роботодавець не мав змоги хоча б якось передбачити можливість завдання цієї шкоди і запобігти їй. Слід відмітити, що у проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. вже передбачено, що роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили<sup>557</sup>. Також варто відмітити, що із загального правила про не

---

<sup>556</sup> Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003, №№ 40-44. – Ст. 356.

<sup>557</sup> Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

суттєвість вини для відповідальності роботодавця є два виключення, а саме: у частині 1 статті 117 та частині 5 статті 235 КЗпП містяться прямі вказівки на наявність вини роботодавця, як умови настання його відповідальності. Так, у статті 117 зазначається, що в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку<sup>558</sup>. А у статті 235 йдеться про те, що у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу<sup>559</sup>.

Також, вважаємо за потрібне зауважити на тому, що у випадку відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавство не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця – останній вважається винуватим у завданій шкоді до тих пір, доки не доведе зворотне. Хоча у світлі того підходу, який використовується у чинному законодавстві (відповідальність роботодавця без його вини, необхідність доведення останнім своєї невинуватості) виглядає такою, що немає практичної цінності, окрім двох вищезазначених виключень (статті 117, 235).

До особливостей відповідальності роботодавця варто віднести й те, що вона може наступати і до безпосереднього виникнення трудових відносин між ним та найманим працівником – при безпідставній відмові роботодавцем у прийнятті на роботу. Тобто відповідальність несе не реальний, а потенційний роботодавець. Наявність такої відповідальності є важливою гарантією законності протікання відносин із працевлаштування, які є неодмінною передумовою нормальної реалізації особою свого конституційного права на працю.

Вважаємо, що до характерних особливостей відповідальності саме роботодавця є її безособистісний (неперсональний) характер. Дана властивість досліджуваної відповідальності впливає зі статті 240-1 КЗпП України, в якій закріплено, що у разі, коли працівника звільнено без законної

---

<sup>558</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

<sup>559</sup> Там само.



підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу<sup>560</sup>.

Як особливості юридичної відповідальності роботодавця перед найманим працівником (працівниками) варто приділити увагу й такому питанню як відшкодування шкоди у випадку завдання ушкодження здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Специфіка даного аспекту юридичної відповідальності роботодавця полягає у тому, що він безпосередньо не відшкодовує завдання зазначеної шкоди найманому працівнику – це здійснює страховик, яким виступає Фонд соціального страхування. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р., № 1105-XIV Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом. Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням. Фонд, якщо інше не передбачено законами України, не може займатися іншою діяльністю, крім тієї, для якої його створено, та використовувати свої кошти на цілі, не пов'язані з цією діяльністю. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються тільки за цільовим призначенням<sup>561</sup>.

Однак наявність такого Фонду в цілому не звільняє роботодавців від виконання їх зобов'язань із відшкодування шкоди завданої здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових функцій та обов'язків. Щоправда реалізує

---

<sup>560</sup> Там само.

<sup>561</sup> Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради. – 1999, № 46-47. – Ст. 403.

роботодавець ці обов'язки перед працівником опосередкованим чином, а саме через здійснення відповідних страхових внесків до зазначеного Фонду. Тобто роботодавець є страхувальником, а найманий працівник, відповідно, застрахованою особою. Безпосередньо наймані працівники ніяких витрат, пов'язаних зі сплатою зазначених страхових внесків не несуть. Матеріально-правові та процедурні аспекти здійснення відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, визначаються спеціальним законодавством, зокрема Законами України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., № 2694-XII, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р., № 1105-XIV, «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р., № 2464-VI.

Запровадження нового механізму відшкодування шкоди завданої здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків стало важливим кроком до посилення державних гарантій захищеності прав і законних інтересів працівників. Адже тепер працівник, у частині отримання ним відшкодування за завдання йому зазначеної шкоди, не перебуває у безпосередній залежності від працівника. Усі працівники вважаються застрахованими незалежно від сплати підприємством страхових внесків. Держава гарантує соціальний захист за цим видом соціального страхування. Разом із тим, сплативши певну суму внесків, підприємство не несе надалі матеріальних затрат у разі нещасного випадку. Потерпілий має звертатися безпосередньо до виконавчої дирекції Фонду<sup>562</sup>. Таким чином, як слушно відмічає Н. Б. Болотіна, відносини щодо відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника у зв'язку з трудовою діяльністю, змінили свою галузеву належність і перейшли зі сфери трудового права до сфери соціального забезпечення<sup>563</sup>.

Варто відзначити, що Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., № 2694-XII передбачено, що роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати

---

<sup>562</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 476-477. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>563</sup> Там само. – С. 477.

потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору<sup>564</sup>.

Ще однією особливістю відповідальності роботодавця є те, що трудове законодавство зобов'язує його у відповідних випадках відшкодовувати найманим працівникам не лише матеріальну, але й моральну шкоду. Більш детально даний аспект відповідальності роботодавців нами буде розглянутий у наступному підрозділі.

І, нарешті, остання особливість досліджуваної відповідальності, на яку ми хотіли б звернути увагу, пов'язана із відповідальністю уповноваженого роботодавцем органу, в якості якого виступає керівник (директор) підприємства, установи, організації. Справа у тому, що дана посадова особа, хоча й може укладати та розривати з найманим працівником трудові угоди, втім вона не є їх безпосередньою стороною, а лише діє, як ми вже зазначали вище по тексту, в ім'я та в інтересах роботодавця, реалізуючи при цьому певну частину його прав і обов'язків. З цього приводу слушно відмічає І. В. Прокопенко, що стороною трудового договору є роботодавець, а представляє його інтереси, діє від імені сторони керівник організації або інший уповноважений роботодавцем орган<sup>565</sup>. А отже уповноважений орган в особі керівника (директора) не може нести матеріальну відповідальність перед найманим працівником. Натомість він (керівник, директор), перебуваючи у трудових відносинах із роботодавцем, який уповноважив його на виконання відповідних організаційно-управлінських функцій, може притягатися останнім (роботодавцем) як найманий працівник до матеріальної та дисциплінарної відповідальності. О. Г. Середа, досліджуючи правовий статус роботодавця, відмічає, що претензії майнового характеру пред'являються від імені сторони трудового договору – від імені роботодавця або стороні трудового договору – роботодавцю, а не керівнику або іншому уповноваженому роботодавцем органу (особі), що обумовлюється наявністю у організації (роботодавця)

---

<sup>564</sup> Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992, № 49. – Ст. 668.

<sup>565</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – С. 98.

відособленого майна<sup>566</sup>. Звідси дослідниця робить висновок, що суб'єктом матеріальної відповідальності є роботодавець. Саме він, а не інша особа з тих, хто виконує функції управління на різних рівнях (наприклад, особа, що внесла невірний запис до трудової книжки), відповідає за будь-які порушення прав працівника, що перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах. Відносини роботодавця та особи, яка безпосередньо своїми неправомірними діями спричинила шкоду працівнику, знаходяться в іншій площині та регулюються іншими нормами права, зокрема застосування роботодавцем до винної особи дисциплінарного стягнення<sup>567</sup>.

Роботодавець, який поніс витрати пов'язані із виплатою матеріального відшкодування найманому працівнику, якщо при цьому шкоду останньому було завдано з вини керівника, може в порядку регресу стягнути ці витрати з такого керівника. Слід відмітити, що у статті 237 КЗпП України передбачено, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі<sup>568</sup>.

Проведене у даному підрозділі дослідження свідчить, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником виступає, в основному, в ролі гарантії прав і законних інтересів останніх, на відміну від матеріальної відповідальності працівників, яка не лише їх зобов'язує, але й захищає, зокрема від надмірних відрахувань із заробітної плати. Матеріальна відповідальність роботодавців виконує, в першу чергу, каральну, а вже потім компенсаційну функцію. В умовах нерівності правового та матеріально-фінансового становища роботодавця і працівника, такий стан справ у цілому є

---

<sup>566</sup> Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Серета Олена Григорівна ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004. – С. 62.

<sup>567</sup> Там само.

<sup>568</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

виправданим. Разом із тим вважаємо, що у деяких аспектах, питання обумовленості відповідальності роботодавця мають бути переглянуті у бік їх пом'якшення. Зокрема вважаємо, що роботодавець не зобов'язаний нести відповідальність за шкоду, завдану найманому працівнику внаслідок непереборної сили.

### **3.3. Види юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів**

Підставою притягнення роботодавця, як, власне кажучи, і працівника, до матеріальної відповідальності, є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення однією зі сторін трудового договору своїх обов'язків, що призвело до заподіяння майнової шкоди іншій стороні<sup>569</sup>. При цьому наявність прямої дійсної шкоди є обов'язковою умовою настання цієї відповідальності. Однак характер даної шкоди може бути різним, а саме матеріальним і нематеріальним.

Термін «матерія» у тлумачних словниках визначається як:

- об'єктивна реальність, що існує поза людською свідомістю й незалежно від неї;

- те з чого складаються усі речовини;

- те саме, що й тканина<sup>570</sup>.

Відповідно «матеріальний» – це такий, що:

- відноситься до матерії, який має відчутну форму;

- речовий, предметний<sup>571</sup>.

У філософії матерія позначає субстанцію, що володіє статусом першооснови (об'єктивною реальністю) по відношенню до свідомості (суб'єктивної реальності). Категорія, що виражає найбільш глибоку сутність світу (його об'єктивне буття)<sup>572</sup>. Матерія – це нескінченна безліч всіх існуючих у світі об'єктів і систем, субстрат будь-яких властивостей, зв'язків, відносин і

---

<sup>569</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 455. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>570</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 651.

<sup>571</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – С. 651; Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : «Норинт, 2000». – С. 525.

<sup>572</sup> Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. – Мн. : Изд. В. М. Скакун, 1998. – С. 407.

форм руху. Матерія включає в себе не тільки всі ті, що безпосередньо спостерігаються, об'єкти й тіла природи, а й усі ті, які в принципі можуть бути пізнані в майбутньому на основі вдосконалення засобів спостереження і експерименту. Весь навколишній світ являє собою рухома матерію в її нескінченно різноманітних формах і проявах, з усіма її властивостями, зв'язками і відносинами<sup>573</sup>.

Матеріальна шкода завжди пов'язана із втратами майнового характеру: знищення речей, погіршення їх якості та (або) зменшення кількості, неотримання чи недоотримання речових благ. У даному контексті слід відзначити точку зору, яку висловлюють І. І. Митрофанов та Т. В. Гайкова. Вони пишуть, що майнова шкода – це будь-яке зменшення чи знищення майнового суб'єктивного права, охоронюваного законом інтересу чи майнового блага, що спричиняє втрати у потерпілого. Дослідники справедливо наголошують на тому, що від поняття «майнова шкода» слід відрізнити поняття «майнові збитки», які є економічним (вартісним, грошовим) еквівалентом завданої майнової шкоди<sup>574</sup>. Збитки, відмічають правники, мають подвійну правову природу, адже вони є економічною і юридичною категорією. Проте не будь-які економічні (майнові) збитки набувають ознак юридичної категорії. Економічні збитки – це негативні наслідки у формі зменшення майнових благ, не обумовлені діяльністю фізичних чи юридичних осіб, за настання яких не настає примусовий обов'язок третіх осіб їх відшкодувати чи компенсувати. Юридична категорія збитки складається лише з тих, які виникають внаслідок порушення у межах цивільних чи інших правовідносин, уповноважений учасник яких має право вимагати від зобов'язаної особи відшкодування таких збитків<sup>575</sup>. І. В. Подколзін визначає збитки як грошове вираження втрачених, додатково витрачених або

---

<sup>573</sup> Философский энциклопедический словарь / гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов – М.: Сов. Энциклопедия, 1983. – с. 353.

<sup>574</sup> «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять / І. І. Митрофанов, Т. В. Гайкова // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 3/2012 (74). – С. 196-197.

<sup>575</sup> «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять / І. І. Митрофанов, Т. В. Гайкова // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 3/2012 (74). – С. 196-197.. Подколзін І. В. Збитки та їх відшкодування в договірному праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Подколзін Ігор Васильович; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2010. – С. 6.

недоотриманих майнових благ особою внаслідок порушення відповідного цивільного права іншою особою, зокрема, стороною договірною зобов'язання, які підлягають відшкодуванню<sup>576</sup>.

На тому, що шкоду не можна ототожнювати із збитками наголошує й О. С. Іоффе, який пише, що збитки та шкода являють собою самостійні поняття, які застосовується в речовому або соціальному значенні<sup>577</sup>. На відміну від попереднього автора М. С. Малєїн під шкодою розуміє заподіяною порушення майнового інтересу, що виражається в грошовій формі, формі збитків<sup>578</sup>. Вважаємо, що такий підхід звужує поняття шкоди і є справедливим, якщо говорити про неї лише у матеріальному контексті. Однак вона, як ми вже зазначали, може мати і нематеріальний характер. З цього приводу слушно зазначає Т. Є. Крисань, що «шкода» і «збитки» ототожнюються, але лише постільки, оскільки шкода може бути виражена в грошовій оцінці. У цілому ж поняття шкоди, у тому числі і такої, що не піддається грошовій оцінці, виявляється ширше за поняття збитків<sup>579</sup>. Шкода, продовжує дослідниця, ширше поняття, що підрозділяється на майнову і немайнову шкоду. Шкода може бути заподіяна не тільки майну, але й особі громадянина або діловій репутації юридичної особи. Шкоду можна відшкодувати в натурі шляхом надання речі того ж роду і якості, виправлення пошкоджень, спростування відомостей, що порочать ділову репутацію тощо, шляхом компенсації моральної шкоди, а також шляхом відшкодування збитків<sup>580</sup>.

Аналіз нормативних джерел також свідчить про те, що термін збитки використовується тільки для позначення матеріального аспекту шкоди. Так, у статті 22 Цивільного кодексу України встановлено, що особа, якій завдано збитків у результаті порушення її цивільного права, має право на їх відшкодування, при цьому збитками є:

---

<sup>576</sup> Там само.

<sup>577</sup> Иоффе О. С. Обязательственное право / Иоффе О. С. – М. : Юрид. лит., 1975. – С. 100.

<sup>578</sup> Имущественная ответственность в хозяйственных отношениях / Малєин Н. С.; отв. ред. Лаптев В. В. – М. : Наука, 1968. – С. 91.

<sup>579</sup> Крисань Т. Є. Збитки як категорія цивільного права України : дис. ... канд. наук: 12.00.03 / Крисань Тетяна Євгенівна ; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008. – С. 71.

<sup>580</sup> Там само. – С. 71-72.

1) втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки);

2) доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода)<sup>581</sup>.

Також слід відзначити статті 224-225 Господарського кодексу України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III, в яких закріплено, що під збитками розуміються витрати, зроблені управненою стороною, втрата або пошкодження її майна, а також не одержані нею доходи, які управнена сторона одержала б у разі належного виконання зобов'язання або додержання правил здійснення господарської діяльності другою стороною. При цьому до складу збитків, що підлягають відшкодуванню особою, яка допустила господарське правопорушення, згідно із цим Кодексом, включаються:

- вартість втраченого, пошкодженого або знищеного майна, визначена відповідно до вимог законодавства;

- додаткові витрати (штрафні санкції, сплачені іншим суб'єктам, вартість додаткових робіт, додатково витрачених матеріалів тощо), понесені стороною, яка зазнала збитків внаслідок порушення зобов'язання другою стороною;

- неодержаний прибуток (втрачена вигода), на який сторона, яка зазнала збитків, мала право розраховувати у разі належного виконання зобов'язання другою стороною;

- матеріальна компенсація моральної шкоди у випадках, передбачених законом<sup>582</sup>.

Враховуючи зазначене вище, визначальним у визначенні поняття «збитки» є формула, запропонована ще римськими цивілістами, згідно з якою майновою шкодою (збитками) вважалось обчислене в грошах будь-яке зменшення наявного майна та інше ущемлення майнового інтересу однієї особи, заподіяне протиправними діями іншої особи, яке складається з втрат наявного та втраченої вигоди<sup>583</sup>. Тобто збитки – це

---

<sup>581</sup> Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.

<sup>582</sup> Господарський кодекс України від 19.10.2000 № 2050-III // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.

<sup>583</sup> «ШКОДА» ТА «ЗБИТКИ»: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ / І. І. Митрофанов, Т. В. Гайкова // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 3/2012 (74). – С. 198.



економічний вимір (вираження) матеріальної шкоди, яка, у свою чергу, з юридичної точки зору, позначає негативні матеріальні наслідки протиправних дій осіб. Звідси матеріальна шкода завдана роботодавцем найманому працівнику – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник, в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов'язків.

У межах відповідальності роботодавця за завдання матеріальної шкоди найманому працівнику, також можна виділити декілька її різновидів, залежно від того, на якому етапі розвитку перебувають трудові відносини та яка об'єктивна сторона правопорушення, тобто характер протиправних дій (чи бездіяльності) роботодавця. О. Г. Середа щодо цього зазначає, що як показує теорія і практика, зазвичай виділяють три групи випадків матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у залежності від порушення трудових прав працівника, а саме:

- до першої групи відноситься відшкодування майнової шкоди, що виникла в результаті порушення роботодавцем права працівника на працю.

- друга група поєднує випадки відшкодування шкоди, що виникла внаслідок порушення права працівника на охорону здоров'я, на здорові та безпечні умови праці.

- до третьої групи відносяться випадки відшкодування працівнику шкоди, що виникла внаслідок порушення роботодавцем інших прав працівника в трудовому правовідношенні, наприклад, права на охорону його особистої власності, у зв'язку із незабезпеченням збереження майна працівника під час роботи<sup>584</sup>. При цьому дослідниця підкреслює, що запропонована класифікація охоплює випадки відповідальності роботодавця за майнову шкоду, заподіяну працівнику<sup>585</sup>.

---

<sup>584</sup> Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Середа Олена Григорівна ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004. – С. 65.

<sup>585</sup> Там само.

На думку Н. Б. Болотіної, матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе:

1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю:

- при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу;
- при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини;

- при незаконному переведення на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника;

- при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату);

2) шкоду, заподіяну майну працівника<sup>586</sup>.

Ю. П. Дмитренко вважає, що матеріальна шкода працівнику завдається роботодавцем при таких діях останнього.

Матеріальна відповідальність роботодавця настає:

- при порушенні права працівника на працю (при незаконних переведеннях, звільненні, відстороненні від роботи тощо);

- при порушенні обов'язків власника чи уповноваженого ним органу щодо видачі документів про працю та заробітну плату (неправильне заповнення, оформлення чи затримка видачі трудової книжки, заробітної плати тощо);

- при незабезпеченні збереження особистих речей працівника під час роботи (крадіжка, пошкодження, знищення);

- за незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці, що спричинило пошкодження здоров'я чи смерті працівника – лише в окремих випадках<sup>587</sup>.

В. С. Венедіктов пише, що законодавством передбачається можливість накладення матеріальної відповідальності і на роботодавця. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати збиток, заподіяний працівникові внаслідок:

---

<sup>586</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 470. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>587</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 373.

- затримки виконання рішення органу, що розглядає трудову спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника;

- недотримання вимог законодавства про охорону праці, що привело до трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника;

- незаконного звільнення або переведення на іншу роботу;

- знищення, псування, крадіжки особистих речей працівника під час роботи;

- затримки видачі трудової книжки і розрахунку при звільненні<sup>588</sup>.

П. Д. Пилипенко, розкриваючи сутність матеріальної відповідальності роботодавця, зазначає, що матеріальна шкода завдана ним працівнику, полягає у повній чи частковій втраті заробітної плати, яка зумовлена:

- незаконним звільненням, переведенням, відстороненням працівника від виконання трудових функцій;

- порушенням роботодавцем законодавче встановленої процедури розірвання трудового договору;

- затримкою виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника;

- недотримання вимог законодавства про охорону праці, що призвело до трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника.

Матеріальна відповідальність роботодавця також може бути наслідком псування, знищення або крадіжки особистих речей<sup>589</sup>.

Отже, матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, в процесі їх протікання і після завершення даних правовідносин.

На стадії формування трудових правовідносин можна виокремити такі види матеріальної відповідальності роботодавця:

- за безпідставну (необґрунтовану) відмову у прийняття на роботу;

---

<sup>588</sup> Венедіктов В. С. Трудове право України (Особлива частина) : навчальний посібник для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України / Венедіктов В. С. – Сімферополь. ДОЛЯ, 2005. – С. 128.

<sup>589</sup> Трудове право України : навч. посіб. / за ред П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. – С. 160.

- за безпідставну (необґрунтовану) відмову роботодавця від укладання трудового договору.

У статті 5-1 КЗпП України закріплено, що держава, окрім іншого, гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу<sup>590</sup>. У статті 22 даного Кодексу передбачено, що забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу<sup>591</sup>. Також слід відзначити статтю 25 КЗпП, в якій закріплено, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору<sup>592</sup>.

Наявність конкретних державних гарантій заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, дозволяє зробити цілком логічний висновок, що порушення цих гарантій, має спричиняти настання юридичної відповідальності у роботодавця. Однак при цьому, трудове законодавство не визначає чіткого механізму матеріальної відповідальності роботодавця за цією підставою. Складність полягає у тому, що для того, щоб виникла його матеріальна відповідальність, зазначена відмова має спричиняти настання у найманого працівника відповідних збитків, визначення яких є досить складним завданням. Адже для того, що б говорити, що такі збитки мають місце, у потенційного роботодавця повинне бути зобов'язання перед конкретною особою щодо прийняття її на роботу. Встановлення наявності такого обов'язку, на нашу думку, ускладнюється, перш за все, відсутністю чіткого законодавчого тлумачення поняття «необґрунтована відмова» (або «безпідставна відмова»). Певне світло на коло таких осіб проливає зміст частини 2 статті 232 КЗпП України, в якій закріплено, що безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

---

<sup>590</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>591</sup> Там само.

<sup>592</sup> Там само.

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір<sup>593</sup>.

Також у даному контексті доречним буде відзначити Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., № 9, в якій зазначається, що якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоечасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно до правил ч.2 ст.235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові<sup>594</sup>.

На стадії, коли між суб'єктами трудового права вже укладені та функціонують трудові правовідносини, матеріальна шкода найманому працівнику може бути завдана наступними діями роботодавця:

- затримка виплати заробітної плати та (або) інших грошових виплат належних найманому працівнику. У статті 115 КЗпП України, а також статті 24 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР встановлено, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не

---

<sup>593</sup> Там само.

<sup>594</sup> Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата<sup>595</sup>. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки<sup>596</sup>.

У випадку звільнення працівника, згідно статті 116 КЗпП України, виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму<sup>597</sup>. Якщо при звільненні найманого працівника з вини роботодавця чи уповноваженого ним органу належні звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, не були виплачені, і при цьому при відсутній спір про їх розмір, то підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору<sup>598</sup>.

Гарантоване національним законодавством право працівників на отримання заробітної плати, а також інших грошових виплат у передбачених законодавством випадках, обумовлює у роботодавця наявність обов'язку здійснювати такі

---

<sup>595</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>596</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>597</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>598</sup> Там само.

виплати, порушення якого спричиняє завдання працівника матеріальних збитків, а отже породжує матеріальну відповідальність роботодавця. Порядок відшкодування матеріальної шкоди завданої працівнику затримкою з вини роботодавця чи уповноваженого ним органу виплати заробітної плати чи інших грошових виплат, що належать першому на законних підставах, окрім норм КЗпП України, регулюється положеннями Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р., № 2050-III<sup>599</sup> та Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 21 лютого 2001 р., № 159<sup>600</sup>.

Важливим позитивним аспектом законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця за дані протиправні дії є те, що воно передбачає відшкодування невикладених вчасно найманому працівнику усіх належних йому доходів не лише у повному розмірі, а й з урахуванням індексу інфляції за весь час затримки. Це гарантує, що невикладені гроші не знеціняться за час їх затримки, тобто не втратять своєї купівельної здатності на момент їх виплати працівнику.

Аналіз чинного законодавства свідчить про те, що роботодавець має відшкодувати найманому працівнику матеріальну шкоду, завдану останньому його протиправним відстороненням від роботи, переведенням на іншу роботу та (або) звільненням. Відповідно до статті 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках,

---

<sup>599</sup> Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р., № 2050-III // Відомості Верховної Ради. – 2000, № 49. – Ст. 422.

<sup>600</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 21.02.2001 № 159 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%D0%BF>.

передбачених законодавством<sup>601</sup>. Так, скажімо, у Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII встановлено, що на час здійснення дисциплінарного провадження державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків. Невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, що могло призвести або призвело до людських жертв, заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду фізичним або юридичним особам, державі, територіальній громаді, є підставою для відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків<sup>602</sup>.

Слід відмітити, що прямої вказівки у трудовому законодавстві на те, що роботодавець притягається до відповідальності за незаконне відсторонення найманого працівника, немає, однак формулювання відповідних положень КЗпП дозволяють зробити висновок про наявність такої відповідальності. Справа у тому, що у даному Кодексі чітко вказано, що відсторонення можливе лише з підстав визначених законодавством. Відповідно, якщо найманого працівника роботодавець відсторонив з інших, не встановлених у законі підстав, або взагалі без таких, таке відсторонення вважається незаконним, а у працівника, в свою чергу, виникає вимушений прогул, який, зрозуміло, негативним чином впливає на матеріально-фінансове становище працівника, а отже має відшкодовуватися так само, як і в інших випадках виникнення у нього вимушеного прогулу, передбачених у статті 235 КЗпП України. У Постанові Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р., № 13 зазначається, що якщо буде встановлено, що на порушення ст. 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст.235 КЗпП)<sup>603</sup>.

---

<sup>601</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>602</sup> Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016, № 4. – Ст. 43.

<sup>603</sup> Постанова Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.



У Проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. закріплено, що Законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати<sup>604</sup>.

Механізм реалізації матеріальної відповідальності роботодавця за завдання працівникові шкоди, його незаконним переведенням на іншу роботу, звільненням, неправильним формулюванням підстави звільнення у трудовій книжці визначається статтями 235-237. У статті 235 встановлено, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку<sup>605</sup>. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, відповідно до зазначеної 235 статті КЗпП України, підлягає негайному

---

<sup>604</sup> Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

<sup>605</sup> Постанова Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

виконанню. У разі ж затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки<sup>606</sup>;

- з метою посилення гарантій трудових прав і законних інтересів найманих працівників, чинне законодавство також передбачає випадки притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за порушення порядку оформлення трудових відносин із найманим працівником та (або) недотримання умов трудового договору. Зауважимо, що слід відрізняти вищезгадану безпідставну відмову роботодавця від укладання трудового договору, від порушення порядку оформлення трудового договору, яке, в тому числі, може виражатися й у відсутності такого договору. Однак у першому випадку мається на увазі ситуація, за якої роботодавець ще не перебуває у трудових відносинах із найманим працівником. У той час як у другому випадку, фактично існуючі між роботодавцем і найманим працівником трудові відносини не мають належного юридичного оформлення, яке за законом зобов'язаний здійснити роботодавець. У зв'язку із цим у статті 235 КЗпП України встановлено, що при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи<sup>607</sup>.

Відповідальність роботодавця, що виникає у нього перед найманим працівником після розірвання з останнім трудових

---

<sup>606</sup> Там само.

<sup>607</sup> Там само.

відносин. Підставами для виникнення такого різновиду матеріальної відповідальності роботодавця перед найманим працівником є порушення порядку розірвання трудових відносин, що унеможливує або значно ускладнює влаштування останнього, тобто працівника, на нову роботу. Тобто особа фактично перебуває у стані вимушеного прогулу, через що не отримує доходів, які б могла отримувати за нормальних. Відповідно до статті 235 КЗпП України у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті<sup>608</sup>. У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу<sup>609</sup>.

Ще одним різновидом матеріальної відповідальності роботодавця є відшкодування шкоди завданої особистому майну працівника. Одразу ж мусимо відзначити, що дане питання не віднайшло свого належного врегулювання трудовим законодавством. Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, Н. Б. Болотіна та інші дослідники зазначають, що можливість настання даної відповідальності слідує зі змісту статті 153 КЗпП України. Згідно з даною статтею, правилами внутрішнього трудового розпорядку в організаціях повинні створюватися належні, безпечні й здорові умови праці, відповідні умови для нормальної роботи. Серед таких умов – створення в організаціях спеціальних місць, де працівники під час роботи можуть залишити свої особисті речі. Незалежно від того, як організовано зберігання особистих речей працівників (обладнані спеціальні гардероби, кімнати зберігання речей тощо), роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження цього майна працівника. Невиконання зазначеного

---

<sup>608</sup> Там само.

<sup>609</sup> Там само.

обов'язку, що призвело до псування, знищення або розкрадання особистих речей працівника під час роботи, передбачає обов'язок відшкодування заподіяної шкоди<sup>610</sup>. Отже, належні умови праці, окрім іншого, повинні передбачати можливість безпечного зберігання найманим працівником його особистого майна у роботодавця під час виконання цим працівником своїх трудових обов'язків. Разом із тим постає цілком логічне питання про те, чи будь-якого майна працівника зобов'язаний забезпечувати збереження роботодавець? На нашу думку, роботодавець зобов'язаний зберігати лише те майно найманого працівника (і, відповідно, відповідати за його пошкодження, втрату, знищення), знаходження якого безпосередньо на робочому місці останнього чи взагалі на території, що належить роботодавцю, під час виконання працівником своїх трудових обов'язків є звичайним (нормальним). Крім того, роботодавець повинен відповідати за збереження того чи іншого особистого майна працівника у тому випадку, якщо це прямо передбачено законодавством та (або) у трудовому договорі. Варто відмітити, що подібна норма міститься у Проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р., в якому закріплено, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має можливості здійснювати його зберігання, хоча б він був позбавлений такої можливості тимчасово. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у випадках, зазначених у частині першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день

---

<sup>610</sup> Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 4. – 2003. – С. 87-88; Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 470. – (Вища освіта XXI століття).

відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі<sup>611</sup>.

Окрім матеріальної шкоди, дії чи бездіяльність роботодавця або уповноважених ним органів можуть завдавати найманому працівнику моральної шкоди, відповідальність за яку також передбачена законодавством про працю. Так, у статті 237-1 КЗпП України встановлено, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя<sup>612</sup>. У цій же статті зазначається, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством<sup>613</sup>. Однак при цьому чіткого механізму притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за завдання найманому працівнику моральної шкоди у межах трудового законодавства й досі не передбачено.

Специфіка даного різновиду матеріальної відповідальності полягає у тому, що відшкодуванню підлягають не матеріальні збитки, а людські страждання, які мають нематеріальний характер. У Постанові Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р., № 4 зазначається, що під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими

---

<sup>611</sup> Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

<sup>612</sup> Постанова Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

<sup>613</sup> Там само.

людьми, при настанні інших негативних наслідків<sup>614</sup>. У статті 23 Цивільного кодексу України закріплено, що моральна шкода полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи<sup>615</sup>.

З викладеного можемо зробити висновок про те, що моральна шкода може завдаватися людині як в наслідок її фізичних, так і психічних страждань. З цього приводу слушно зазначають І. І. Митрофанов та Т. В. Гайкова, що поняттям «моральна (немайнова) шкода» охоплюються втрати немайнового характеру внаслідок моральних та (або) фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. При цьому фізичні страждання – це фізичний біль, функціональний розлад організму, зміни в емоційно-вольовій сфері, інші відхилення від зви чайного стану здоров'я, які є наслідком дій (бездіяльності), що посягають на немайнові блага або майнові права громадянина. Моральні страждання, зазвичай, виявляються у відчуттях страху, сорому, приниження, а також в інших, несприятливих для людини в психологічному аспекті, переживаннях, пов'язаних із втратою близьких, роботи, розкриттям лікарської таємниці, неможливістю продовжувати активне громадське життя, з обмеженням або позбавленням яких-небудь прав громадян тощо<sup>616</sup>.

Отже, моральна шкода завдана найманому працівнику, пов'язана із його особистими немайновими втратами, негараздами та (або) незручностями, які виникли у нього в наслідок невиконання або неналежного виконання

---

<sup>614</sup> Постанова Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>

<sup>615</sup> Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003, №№ 40-44. – Ст. 356.

<sup>616</sup> «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять / І. І. Митрофанов, Т. В. Гайкова // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 3/2012 (74). – С. 197.

роботодавцем своїх трудових обов'язків, і які змінюють певним чином умови життя такого працівника, змушуючи його пристосовуватися до нових обставин, що супроводжується відповідними внутрішніми переживаннями і стресами для нього.

Закріплення за працівниками права на відшкодування моральної шкоди, а роботодавцями обов'язку її відшкодовувати є дуже важливою гарантією трудових прав і законних інтересів найманих працівників. Однак на практиці нормальне функціонування даного різновиду відповідальності суттєво ускладнюються тим, що кількісні та якісні характеристики моральної шкоди досить нечіткі і вимагають суттєвих зусиль для їх доведення. Саме тому обов'язок доведення того, що найманий працівник зазнав моральної шкоди в наслідок протиправних дій (бездіяльності) роботодавця, покладається на першого, тобто працівника, який повинен довести, що конкретна протизаконна поведінка роботодавця змусила його перетерпіти відповідні психічні переживання, докладати додаткові моральні і фізичні зусилля для повернення до нормального образу життя.

Окрім матеріальної відповідальності роботодавці або уповноважені ними органи за порушення трудового законодавства, також можуть притягатися до адміністративної, кримінальної та фінансової відповідальності. Наприклад, у статті 265 КЗпП України встановлено, що юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати,

встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – п'ятим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати<sup>617</sup>. При цьому у цій же статті зауважується на тому, що штрафи, накладення яких у ній передбачено, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України<sup>618</sup>. Або, скажімо, у статті 41 КУпАП передбачено адміністративну відповідальність за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами-підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їх вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю<sup>619</sup>. А в Кримінальному кодексі України передбачено відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і

---

<sup>617</sup> Постанова Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

<sup>618</sup> Там само.

<sup>619</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР 1984. – Додаток до N 51. – Ст. 1122.



протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю (ст.172); грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою (ст. 173)<sup>620</sup>. Кожен із цих різновидів юридичної відповідальності працівників також має свою специфіку, однак ми не будемо приділяти окрему детальну увагу їх розгляду, оскільки це виходить за предмет нашого дослідження. Адже і фінансова, і адміністративна, і кримінальна відповідальності роботодавців відбувають поза межами трудового права, опосередковуються іншими правовими відносинами, і протистойть роботодавцю-правопорушнику вже не найманий працівник, а держава в особі компетентних органів і посадових осіб, що займаються забезпеченням режиму законності у суспільстві<sup>621</sup>.

Таким чином, підсумовуючи проведене у даному підрозділі дослідження, можемо говорити, що незважаючи на те, що матеріальна відповідальність виступає фактично єдиною формою відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу перед найманим працівником, втім вона є доволі розгалуженою – спираючись на такі критерії як характер шкоди, що відшкодовується, стадія розвитку правовідносин, об'єктивна сторона правопорушення (характер дій чи бездіяльності роботодавця або уповноваженого ним органу).

### **3.4. Шляхи удосконалення нормативно-правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів**

У попередніх підрозділах ми неодноразово зауважували на тому, що законодавче впорядкування відповідальності роботодавців має цілу низку прогалин і недоліків, які не дозволяють їй належним чином функціонувати та у повній мірі

---

<sup>620</sup> Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

<sup>621</sup> Подорожній Є.Ю., Різновиди матеріальної відповідальності роботодавця / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. – №37., Т2. – С. 84-88.

виконувати роль юридичної гарантії трудових прав і законних інтересів найманих працівників. Виключення становить, хіба що, відшкодування матеріальної шкоди, завданої особі в наслідок ушкодження її здоров'я під час виконання нею своїх трудових обов'язків, яке має більш менш чіткий та зрозумілий механізм. На наявності низки проблем у сфері врегулювання трудо-правової відповідальності роботодавців неодноразово наголошували вчені-правознавці. Наприклад, В. І. Міронов акцентує увагу на тому, що відсутня достатня мотивація дотримання роботодавцем законодавства про працю. Більше того, реалії економічного розвитку наптовхують роботодавців на думку про необхідність обмеження трудових прав працівників, оскільки надання більшості з них призводить до додаткових матеріальних витрат для підприємства<sup>622</sup>. Одним із можливих кроків на шляху усунення цих недоліків автор вважає, законодавче закріплення таких умов функціонування і розвитку трудових правовідносин, за яких би порушення трудових прав працівників з боку роботодавця були для останнього економічно не вигідними. Окрім іншого дослідник пропонує в якості додаткової відповідальності роботодавця запровадити, вилучення юрисдикційними органами прибутку, одержаного роботодавцем із порушенням трудових прав працівників, і розподіл цього прибутку між постраждалими працівниками<sup>623</sup>. Доречно буде відзначити й точку зору, яку висловлює Л. І. Лазор. Вона пише, що особливої значущості в умовах ринкових відносин набуває майновий аспект трудового правовідношення, що, у свою чергу, обумовлює доцільність реформування й удосконалення інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. Правник наголошує на тому, що реформування вітчизняного трудового законодавства взагалі та інституту матеріальної відповідальності, зокрема, має виражати соціальну спрямованість з метою забезпечення прав та інтересів працівника, не забуваючи при цьому про законні права та інтереси роботодавця<sup>624</sup>.

---

<sup>622</sup> Міронов В. І. История трудового права: теория и практика / Міронов В. І. // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 57.

<sup>623</sup> Там само. – С. 58.

<sup>624</sup> Лазор Л. І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому праві / Лазор Л. І. // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ, 2008. – № 11. – С. 3.

Цікаву, але досить спірну позицію висловлює В. В. Лазор, який вважає, що можливим варіантом посилення матеріальної відповідальності роботодавця перед працівниками є позбавлення на 50% заробітної плати керівника підприємства (який реалізує функції роботодавця) на користь працівників на час погашення заборгованості з заробітної плати<sup>625</sup>. Сумнів викликає те, що такий підхід дійсно посилить гарантії прав працівників у відносинах із роботодавцями, адже керівник не є безпосередньо роботодавцем, а отже стягнення, що покладаються на керівника не мають прямого відношення до останнього, більш того, навіть якщо роботодавцю доведеться відшкодовувати шкоду, завдану найманому працівнику протиправними діями (бездіяльністю) уповноваженого ним керівника, перший може стягнути із другого у порядку регресу понесені у зв'язку із зазначеним відшкодуванням збитки.

Перш за все необхідно чітко й однозначно визначити на законодавчому рівні поняття роботодавця та уповноваженого ним органу. Це має позитивно вплинути, як на застосування юридичної відповідальності у трудовому праві, так і функціонування механізму трудо-правового регулювання в цілому. При цьому необхідно виходити із того, що саме роботодавець виступає стороною трудових правовідносин, а не уповноважена ним посадова особа чи певний адміністративний орган, які лише реалізують певну частину управлінських повноважень від імені роботодавця. А отже і суб'єктом відповідальності безпосередньо перед найманим працівником може виступати тільки відповідна юридична або фізична особа, з якою найманий працівник перебуває у трудових правовідносинах на підставі трудового договору. У свою чергу посадова особа, за шкоду завдану з її вини найманим працівникам організації (установи, підприємства) якою вона керує, відповідає перед роботодавцем, який її уповноважив, у тому ж порядку, що й інші наймані працівники, звісно ж за умови, що дана посадова особа працює у роботодавця на підставі трудового договору, а не, скажімо, цивільно-правового контракту.

З цього приводу слід погодитися із І. І. Шамшиної, яка досліджуючи місце та зміст юридичної відповідальності у

---

<sup>625</sup> Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Література, 2004. – С. 68.

структурі правового статусу роботодавця, зауважила, що однозначність і визначеність правових формулювань, що закріплюють становище роботодавця у сучасному трудовому праві, сприятиме усуненню правових прогалин та колізій у правовому регулюванні трудових відносин. Законодавче відбиття всіх елементів трудо-правового статусу роботодавця дозволить чітко визначити його вихідне становище у сфері застосування найманої праці, забезпечить йому необхідну у ринкових відносинах свободу дій і, водночас, достатньою мірою сприятиме реалізації захисної функцій трудового права на сучасному етапі розвитку українського суспільства<sup>626</sup>. Також доречною виглядає думка про те, що з метою вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин сучасне трудове право має визнати нову правову категорію – трудо-правову відповідальність роботодавця та законодавчо закріпити її дефініцію. Наявність специфічного виду відповідальності роботодавця – трудо-правової відповідальності – буде стимулювати роботодавця до виконання його обов'язків та виступати превенцією порушення трудових прав працівника<sup>627</sup>.

Вважаємо, що необхідно офіційно розтлумачити зміст такої категорії як «пряма дійсна шкода», адже її наявність – одна із ключових умов настання матеріальної відповідальності роботодавця, втім у жодній нормі трудового законодавства не роз'яснюється, що під нею слід розуміти<sup>628</sup>. Певну ясність у дане питання вносить Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р., №14, в якій зазначається, що під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для

---

<sup>626</sup> Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 168.

<sup>627</sup> Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 38-39.

<sup>628</sup> Подорожній Є.Ю., Зміст юридичної категорії «Пряма дійсна шкода» / Є.Ю. Подорожній // Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 22-23 січня 2016 р.) – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2016. – С. 50-51.

підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Згідно зі ст.130 КЗпП не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші неодержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню<sup>629</sup>. Однак викладене у даній Постанові роз'яснення змісту прямої дійсної шкоди не дозволяє говорити про те, що таке її визначення має універсальний характер. Адже, по-перше, воно наводиться у контексті матеріальної відповідальності працівників і жодного слова про те, що у такому ж розумінні зазначене визначення застосовується й у випадку матеріальної відповідальності роботодавця, немає. А по-друге, як слушно відмічає О. М. Лук'янчиков, виходячи з визначення даного Пленумом Верховного Суду України, можна зробити висновок, що воно не охоплює всіх випадків заподіяння прямої дійсної шкоди, а лише окремі, про що наголошується в самому роз'ясненні<sup>630</sup>. Недоліком такого роз'яснення, вважає науковець, є й те, що у ньому під прямою дійсною шкодою розуміються з принципово різних елементів: 1) втрата і порушення майна (натуральні наслідки правопорушення); 2) зниження цінності майна, затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей (грошовий еквівалент натуральних наслідків правопорушення); 3) зайві грошові виплати (суми, сплачені роботодавцем третім особам у якості штрафів, відшкодування шкоди та інші)<sup>631</sup>. На думку правника, якщо «втрата і порушення майна» є натуральними наслідками правопорушення, то «зниження цінності майна, затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей» є грошовим еквівалентом таких наслідків. Отже, вони не можуть визначатись через одне поняття. У свою чергу, зайві грошові виплати не пов'язані з заподіянням майнової шкоди

---

<sup>629</sup> Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. №14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.

<sup>630</sup> Лук'янчиков О. М. Прямі дійсні шкоди: проблеми розуміння / О. М. Лук'янчиков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lukonik.com/publ/prjama\\_dijсна\\_shkoda\\_problemi\\_rozuminnja/1-1-0-10](http://lukonik.com/publ/prjama_dijсна_shkoda_problemi_rozuminnja/1-1-0-10).

<sup>631</sup> Там само.

роботодавцю. В тих випадках, де зайвим грошовим виплатам передують «втрата і порушення майна», такі натуральні наслідки правопорушення настають не для роботодавця, а для третіх осіб<sup>632</sup>.

У зв'язку із зазначеним очевидним є те, що офіційного визначення вимагає не лише поняття «прямої дійсної шкоди», але й таких термінів як «збитки», «матеріальна шкода», «майнова шкода». Необхідно окреслити зв'язок даних категорій, адже попри їх схожість вони не тотожні, хоча у певних випадках можуть співпадати. В цілому, з нашої точки зору, збитки відображають грошовий вимір завданої матеріальної шкоди, яка являє собою сукупність тих майнових втрат, що зазнав найманий працівник. При цьому дані втрати можуть виступати як у формі реального пошкодження, знищення чи загублення з вини роботодавця майна (речей) найманого працівника, так і у вигляді неотриманих чи недоотриманих останнім майнових благ, які б він отримав за звичайних обставин. Що ж стосується майнової шкоди, то дане поняття є вужчим за своїм змістом, аніж матеріальна шкода та збитки, оскільки воно позначає тільки реальне пошкодження, знищення чи втрату особистих речей найманого працівника в наслідок неправомірної поведінки роботодавця.

Особливе значення питання визначення поняття «прямої дійсної шкоди» та «збитків» мають у контексті відшкодування найманому працівнику моральної шкоди, завданої йому протравними діями (бездіяльністю) роботодавця. Складність даної проблеми полягає у тому, що оцінці підлягають не реальні речові втрати найманого працівника чи неотримані (недоотримані) ним певні майнові блага, а його фізичні та (або) психічні страждання. Як слушно відмічає А. М. Эрделевський, для людини характерним є перебільшувати та переоцінювати свої страждання, і навпаки – скептично ставитися до страждань інших і недооцінювати їх розмір<sup>633</sup>.

Наразі у трудовому праві не існує чіткого та дієвого механізму визначення розміру моральної шкоди та її відшкодування. Натомість, відповідно до ЦК України, моральна шкода відшкодовується грошми, іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди

---

<sup>632</sup> Там само.

<sup>633</sup> Эрделевский А. М. Моральный вред и компенсация за страдания : науч. практ. пособ. / А. М. Эрделевский – М. : - 1998. – С. 53.

визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості<sup>634</sup>. При цьому моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування<sup>635</sup>. У законодавстві про працю ніяких, хоча б схожих на наведені цивільно-правові норми, немає. Очевидно, що моральна шкода в межах трудового права також має відшкодовуватися у грошовому вимірі, втім тут постає цілком логічне питання щодо того які саме критерії мають враховуватися при вимірюванні, оцінюванні характеру і розміру страждань найманого працівника, особливо коли відсутні фізичні і мають місце лише психічні страждання<sup>636</sup>.

На думку М. Невалінного, під час грошової оцінки розміру моральної шкоди найманого працівника, необхідно виходити із рівня втрати ним працездатності. Даний же критерій має встановлюватися спеціальною медико-соціальною комісією з урахуванням тих обмежень рівня життєдіяльності, яких зазнав найманий працівник, причини, часу настання та групи інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я<sup>637</sup>. Такий підхід звісно ж має свої позитивні моменти, однак є сумніви у тому, що він буде ефективним у тих випадках, коли необхідно визначати розмір завданої моральної шкоди за відсутності в потерпілого будь-яких фізичних ушкоджень, що впливають на його працездатність. Адже якщо раніше сфера застосування моральної шкоди обмежувалася лише порушеннями охорони

---

<sup>634</sup> Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003, №№ 40-44. – Ст. 356.

<sup>635</sup> Там само.

<sup>636</sup> Подорожній Є.Ю., Механізм визначення розміру моральної шкоди та її відшкодування / Є.Ю. Подорожній // Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 22-23 січня 2016 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2016. – С. 99-101

<sup>637</sup> Невалінний М. Моральна шкода та питання відшкодування її на практиці / М. Невалінний // Право України. –1995. – № 7. – С. 47.

праці. Вважалося, що інші порушення трудових прав працівників, зокрема, незаконне накладення дисциплінарного стягнення, переведення, звільнення, затримка заробітної плати, збільшення норм праці, що призвело до підвищеної інтенсивності праці тощо, – не спричиняють моральних втрат у працівника, отже, й не дають підстав для притягнення роботодавця до відшкодування моральної шкоди. Із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 р. було кардинально змінено підхід до розуміння моральної шкоди у трудових правовідносинах і суттєво і розширено обсяг поняття моральної шкоди шляхом встановлення більш абстрактного визначення її причин: «порушення законних прав працівника»<sup>638</sup>.

Застосований у КЗпП України підхід до визначення підстав відшкодування моральної шкоди, з одного боку є важливим кроком у напрямку зміцнення гарантій прав і законних інтересів найманих працівників, однак з іншого – він дає цілком обґрунтовані підстави вважати, що факт завдання моральної шкоди може мати місце і без втрати (повної або часткової) найманим працівником працездатності, достатньо того, щоб протиправна поведінка роботодавця викликала у нього (працівника) психологічні переживання, завдавала йому зайвий побутовий клопіт при організації свого життя. Однак оцінити такі аспекти у грошовому вимірі досить складно, адже вони мають дуже високий рівень суб'єктивізму. З цього приводу слушною є позиція В. Паліюка, який пише, враховуючи те, що всі люди різні за своїми особистими якостями, то необхідно у кожному конкретному випадку встановлювати істотність для потерпілого шкоди, що настала, оскільки одні й ті ж наслідки для різних категорій потерпілих мають неоднакове значення<sup>639</sup>.

Отже нинішній стан врегулювання трудовим законодавством відшкодування роботодавцем найманому працівнику моральної шкоди вимагає суттєвої та ретельної уваги нормотворця. Зокрема необхідно визначити мінімальні розміри моральної шкоди, а також встановити хоча б приблизний перелік критеріїв, за якими має визначатися істотність завданої моральної шкоди.

---

<sup>638</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 477-478. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>639</sup> Паліюк В. П. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди: монографія / Паліюк В. П. – К. : Право, 2000. – С. 153.



Ще одним аспектом, на який би ми хотіли звернути увагу, є вдосконалення відповідальності роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. На нашу думку, закріплені у КЗпП гарантії про заборону безпідставної відмови у прийнятті на роботу мають у значній частині декларативний характер. Адже конкретної відповідальності за порушення роботодавцем даної гарантії не передбачено. Крім того, законодавство не містить чіткого визначення, що слід вважати безпідставною (або необґрунтованою) відмовою у прийнятті на роботу. На сторінках правової літератури висловлюються наступні точки зору на визначення понять «обґрунтована відмова» та «необґрунтована (безпідставна) відмова». Так, О. І. Процевський вважає, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує<sup>640</sup>. Н. Б. Болотіна пише, що необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника<sup>641</sup>. М. В. Лушникова у своїх дослідженнях необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу вважає відмова із причин, що не відносяться до професійних, ділових якостей працівника відповідно до вимог, які висуваються для зайняття певної посади або виконання робіт з певної спеціальності, кваліфікації»<sup>642</sup>. Ю. П. Дмитренко не наводить чіткого визначення обґрунтованої чи необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, втім він зазначає, що роботодавець може відмовити в прийнятті на роботу

---

<sup>640</sup> Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський // Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – Серія Право. – Харків. 2008. – №10. – С. 40; Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «Право». – 2011. – Вип. 16. – С. 45.

<sup>641</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – С. 221. – (Вища освіта XXI століття).

<sup>642</sup> Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2001. – С. 303.

лише у таких випадках: відсутність вакантних місць; недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який вступає на роботу; обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі та шкідливі умови праці (неповнолітні, жінки), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності тощо), стан здоров'я тощо); обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не може виконувати певну роботу). У всіх інших випадках відмова вважатиметься порушенням законодавства»<sup>643</sup>. О. О. Коваленко необґрунтовану відмову пропонує розуміти як таку відмову, що ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже порушує законні права працівника<sup>644</sup>.

З точки зору В. О. Нікольського, роботодавець може відмовити працівнику у прийомі його на роботу тільки виходячи з його ділових якостей, а також в інших передбачених законом випадках. Звідси – необґрунтована відмова в прийомі на роботу – це відмова по обставинам, які не передбачені законом і (або) носять дискримінаційний характер. Якщо ж роботодавець відмовив працівнику в прийомі його на роботу щодо обставин, пов'язаних з діловими якостями даного працівника і (або) у випадках прямо передбачених законом, то така відмова є обґрунтованим<sup>645</sup>.

За Л. М. Анісімовим необґрунтованою є відмова у прийнятті на роботу у наступних випадках:

а) відмова прямо суперечить трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивами статі, раси, національної приналежності й т.п.) або адміністративно-правовим актам про напрямок на роботу (інвалідів у рахунок квоти й ін.);

---

<sup>643</sup> Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2011. – Вип. 16. – С. 45.

<sup>644</sup> Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко / Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – Х. : Право, 2011. – Вип. 16. – С. 45.

<sup>645</sup> Нікольский В. А. Трудовое право Российской Федерации : учебно-методический комплекс / Нікольский В. А. – М. : Изд. центр ЕАОИ. 2008. – С. 90.

б) відмова не відповідає фактичним обставинам (наприклад, внаслідок посилення на відсутність вакансій при їх наявності), не по діловим міркуванням (внаслідок необ'єктивної оцінки ділових якостей особистості т.п.);

в) відмова в прийомі на роботу без вказівки причин і мотивів<sup>646</sup>.

Отже, ми в цілому погоджуємося і позицією дослідників відносно того, що безпідставною (або необґрунтованою) відмовою є така:

- що прямо суперечить закону, тобто коли закон прямо забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу конкретним категоріям осіб;

- що не пов'язана із морально-діловими якостями (офіційного визначення даного поняття також не має), і мають дискримінаційний характер;

- що взагалі ніяк не обґрунтовується чи вмотивовується.

Разом із тим слід враховувати, що добір кадрів та залучення їх до праці на підставі трудового договору – це право, а не обов'язок потенційного роботодавця. На нашу думку, для того, щоб це його право було обтяжене відповідним обов'язком про прийняття особи на роботу в якості найманого працівника (окрім випадків, коли закон прямо забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу конкретним категоріям осіб), роботодавцем мають бути реалізовані відповідні передумови, здійснені кроки, які б прямо свідчили про його намір вступити у трудові відносини. Наявність самої лише вакансії на підприємстві, в установі, організації, ще не зобов'язує роботодавця приймати на роботу особу, яка звернулася до нього із проханням про працевлаштування, навіть якщо ця особа за своїми професійними та морально-діловими якостями повністю відповідає вакантній посаді, адже рішення про необхідність заповнення вакантних місць приймає тільки роботодавець, і якщо він не має наміру це робити, то у нього й не виникає ніяких зобов'язань перед потенційними найманими працівниками. Якщо потенційний роботодавець виявив належним чином намір заповнити вакантні у нього посади (наприклад, надав оголошення) і особа виконала усі необхідні умови для заміщення даної посади, роботодавець не може відмовити їй у прийнятті на роботу.

---

<sup>646</sup> Анисимов Л. Н. Трудовой кодекс для новой России (о социальном партнёрстве и трудовом договоре) / Анисимов Л. Н. – М. : "Глобус", 2002. – С. 179-180.

Погоджуючись із М. І. Строгановим вважаємо, що норма, яка забороняє необґрунтовані відмови в прийомі на роботу, безумовно, обмежує роботодавця як сторону трудового договору, але дана норма повинна бути збережена, варто пам'ятати, що під поняттям «необґрунтована відмова» у першу чергу мається на увазі саме відмова без обґрунтування<sup>647</sup>.

Що ж до відповідальності за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, то переконані, що вона має прирівнюватися до вимушеного прогулу, оскільки особа-найманий працівник не може приступити до виконання роботи не з власних причин, а через неналежне виконання потенційним роботодавцем своїх обов'язків, передбачених трудовим законодавством. При цьому особі роботодавцем в якості відшкодування має виплачуватися сума, що дорівнює середньому заробітку за тією посадою, на яку вона претендує, за весь період прогулу.

Певні застереження викликає й матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати найманому працівнику заробітної плати, а також інших виплат, що належать йому на законних підставах. Ми хотіли б звернути увагу на те, що за законодавством роботодавець відповідає за затримку тих виплат, що не мають разового характеру. Однак не всі виплати на користь найманого працівника, які належать йому у зв'язку із виконанням ним відповідних трудових обов'язків, мають багаторазовий (або періодичний) характер. Наприклад, грошова компенсація невикористаної відпустки не має багаторазового характеру. Варто відмітити, що у статті 14.1.48 ПК України передбачено, що заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом<sup>648</sup>. Однак у цій же статті передбачено, що таке визначення заробітної плати використовується лише для цілей розділу IV зазначеного Кодексу<sup>649</sup>. У зв'язку із цим переконані, що необхідно передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких,

---

<sup>647</sup> Строганов М. І. Право на труд и проблемы его судебной защиты на современном этапе : дис. ... канд.юрид.наук / Строганов М. И. – М., 1996. – С. 132.

<sup>648</sup> Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради. – 2011. – № 13-14. – № 15-16. – № 17. – Ст. 112.

<sup>649</sup> там само.

належних йому грошових виплат, незалежно від того є вони одно чи багаторазовими. Адже порушенням є сам факт затримки виплати, що спричиняє для найманого працівника відповідні збитки, тож має значення є ця виплата періодичною чи одноразовою, головне, щоб працівник мав законне право на її отримання.

І останній аспект юридичної відповідальності роботодавця перед працівником, на якому, на нашу думку, слід зупинитися у контексті вдосконалення її функціонування, є матеріальна відповідальність першого (тобто роботодавця) за порушення ним свого обов'язку про видачу працівнику довідки про роботу. Необхідно прямо передбачити у трудовому законодавстві матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних. Необхідність такого кроку ми пояснюємо тим, що досить часто такі довідки найманим працівникам (діючим чи колишнім) необхідні для оформлення певних соціальних грошових виплат чи пільг. Відмова ж роботодавця у наданні найманому працівнику такої довідки, безпідставна суттєва затримка у її видачі або умисне викладення у ній даних, що не відповідають дійсному стану справ, можуть завдати цьому працівнику матеріальної шкоди у вигляді неотриманих чи недоотриманих ним грошових виплат, соціальних пільг тощо<sup>650</sup>.

Із проведеного у даному підрозділі дослідження видно, що інститут трудо-правової відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу перед працівником має цілу низку прогалин і недоліків, які значну частину гарантій прав і законних інтересів найманих працівників зводять до звичайних декларацій, що не мають реального юридичного забезпечення. Втім, ці недоліки та прогалини не є невірешуваними і можуть бути усунуті (подолані) внаслідок усестороннього змістовного аналізу чинного трудового законодавства, особливо в частині відповідальності роботодавця, з наступним внесенням до нього відповідних змін і доповнень.

---

<sup>650</sup> Подорожній Є.Ю., Шляхи удосконалення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип.3-2 – Том. 3. – С. 74-78.

### Висновки до розділу 3

Підтримано позицію вчених, що визначення поняття «роботодавець» з використанням терміну «власник підприємства, установи чи організації» не розкриває змісту першої з наведених категорій. Такий підхід, швидше, відображає цивільно-правовий, аніж трудо-правовий аспект юридичного статусу вказаної особи. Ведучи мову про останнього як про власника підприємства, ми тим самим акцентуємо увагу на його зв'язку із цим підприємством як із власністю, тобто вони, у такому разі, виступають об'єктами відносин, а не їх суб'єктами. Однак у контексті трудових правовідносин – це не можливо, оскільки з ряду законодавчих актів чітко слідує, що роботодавцем, а отже суб'єктом трудових правовідносин, є юридичні особи – підприємства, установи, організації. Найбільш правильним, у контексті трудового права, буде вести мову про роботодавця, як юридичну або фізичну особу, що використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж, як юридичну або фізичну особу, що уклала із фізичною особою (особами) трудовий договір і перебуває із нею (ними) у трудових правовідносинах.

Уповноважений орган роботодавця ні в якому разі не можна ототожнювати із самим роботодавцем, адже перший лише виконує певні управлінські функції від імені другого. А відтак працівник не може вступати в трудові відносини із уповноваженим органом, який не є безпосереднім роботодавцем, а лише виступає офіційним представником останнього. Звідси констатовано, що норма статті 21 чинного КЗпП України, відповідно до якої трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, є такою, що не відповідає існуючим правовим реаліям, а отже потребує відповідних змін.

Юридичну відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу охарактеризовано у широкому та вузькому сенсі. У широкому сенсі – це, забезпечений силою державного впливу, обов'язок роботодавця зазнати щодо себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Що ж стосується юридичної відповідальності у вузькому розумінні, то вона являє собою забезпечений державою обов'язок роботодавця здійснити на користь найманого працівника,

відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

До основних ознак юридичної відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу, віднесено те, що вона: 1) має законодавчу регламентацію; 2) забезпечена силою державного впливу; 3) її фактичною підставою є правопорушення; 4) має зобов'язуючий по відношенню до правопорушника характер; 5) реалізується у відповідному процедурно-процесуальному порядку.

Констатовано, що правове оформлення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів далеке від ідеального і має ряд недоліків, які не дозволяють їй належним чином виконувати своє функціональне призначення, що у свою чергу унеможлиблює забезпечення належного рівня законності у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Запропоновано авторське визначення поняття «правовий статус роботодавця» – це визначене за допомогою засобів права його юридичне становище у системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей та обов'язків роботодавця як суб'єкта цих правовідносин. В свою чергу, права роботодавця – це визначене чинним національним законодавством, локальними актами та трудовими договорами коло його юридичних можливостей, якими він може скористатися (чи не скористатися) на власний розсуд, реалізуючи свою трудову правосуб'єктність. Встановлено, що обов'язки роботодавця являють собою закріплені у законодавстві, локальних нормативно-правових актах та трудових договорах варіанти необхідної поведінки роботодавця (такої, що вимагається від нього), як сторони трудових правовідносин.

Окреслено особливості юридичної відповідальності роботодавця, серед яких виокремлено такі, як-от:

1) в межах відносин із найманим працівником, роботодавець може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Це пояснюється тим, що: по-перше, найманий працівник виступає у ролі підпорядкованої сторони, а отже не має дисциплінарної влади над роботодавцем; по-друге, відповідальність має бути ефективною та дієвою, вона повинна

забезпечувати усвідомлення та спокутування правопорушником своєї вини; по-третє, тільки матеріальна відповідальність забезпечує відшкодування шкоди, завданої найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків і функцій; по-четверте, вважаємо, що і для самого найманого працівника найбільш корисною, в якості трудо-правової гарантії, є саме матеріальна відповідальність роботодавця;

2) роботодавець, на відміну від працівника, завжди відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі, в тому числі упущену вигоду;

3) чинним законодавством про працю не передбачено прямого зв'язку між виною та відповідальністю роботодавця, тобто наявність вини останнього та її форма не є обов'язковими умовами для притягнення роботодавця до відповідальності та визначення характеру і розміру застосовуваних до нього санкцій. Очевидно, що такий підхід є, у певному розумінні, дискримінаційним по відношенню до роботодавця, адже фактично чинне законодавство покладає на нього обов'язок відшкодовувати завдану найманому працівнику, під час виконання ним своїх трудових обов'язків, шкоду за будь-яких обставин, навіть якщо мала місце непереборна сила, і роботодавець не мав змоги хоча б якось передбачити можливість завдання цієї шкоди і запобігти їй;

4) у випадку відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавство не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця – останній вважається винуватим у завданій шкоді до тих пір, доки не доведе зворотнє;

5) відповідальність роботодавця може наступати і до безпосереднього виникнення трудових відносин між ним та найманим працівником – при безпідставній відмові роботодавцем у прийнятті на роботу. Тобто відповідальність несе не реальний, а потенційний роботодавець. Наявність такої відповідальності є важливою гарантією законності протікання відносин із працевлаштування, які є неодмінною передумовою нормальної реалізації особою свого конституційного права на працю;

6) трудове законодавство зобов'язує роботодавця у відповідних випадках відшкодовувати найманим працівникам не лише матеріальну, але й моральну шкоду;

7) уповноважений орган роботодавця, в особі керівника (директора), не може нести матеріальну відповідальність перед найманим працівником. Натомість він (керівник, директор),



перебуваючи у трудових відносинах із роботодавцем, який уповноважив його на виконання відповідних організаційно-управлінських функцій, може притягатися останнім (роботодавцем) як найманий працівник до матеріальної та дисциплінарної відповідальності.

Визначено, що матеріальна шкода завдана роботодавцем найманому працівнику – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник, в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов'язків.

Обстоюється позиція, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, в процесі їх протікання та після завершення даних правовідносин.

На стадії формування трудових правовідносин виокремлено такі види матеріальної відповідальності роботодавця: а) за безпідставну (необґрунтовану) відмову у прийняття на роботу; б) за безпідставну (необґрунтовану) відмову роботодавця від укладання трудового договору. На стадії, коли між суб'єктами трудового права вже укладені та функціонують трудові правовідносини, матеріальна шкода найманому працівнику може бути завдана наступними діями роботодавця: а) затримка виплати заробітної плати та (або) інших грошових виплат належних найманому працівнику; б) незаконне відсторонення найманого працівника від роботи; в) недотримання умов трудового договору тощо. Підставами для відповідальності роботодавця перед найманим працівником після розірвання з останнім трудових відносин є порушення порядку розірвання трудових відносин, що унеможливорює або значно ускладнює влаштування останнього, тобто працівника, на нову роботу.

Окрім матеріальної шкоди, дії чи бездіяльність роботодавця або уповноважених ним органів можуть завдавати найманому працівнику моральної шкоди, відповідальність за яку також передбачена законодавством про працю. Відзначено, що чіткого механізму притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за завдання найманому працівнику моральної шкоди у межах трудового законодавства й досі не передбачено.

Специфіка даного різновиду матеріальної відповідальності полягає у тому, що відшкодуванню підлягають не матеріальні збитки, а людські страждання, які мають нематеріальний характер. Моральні шкода може завдаватися людині як в наслідок її фізичних, так і психічних страждань

З метою вдосконалення юридичної відповідальності роботодавця запропоновано:

а) визначити мінімальні розміри моральної шкоди, а також встановити хоча б приблизний перелік критеріїв, за якими має визначатися істотність завданої моральної шкоди;

б) закріпити відповідальність роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу;

в) передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких, належних йому грошових виплат, незалежно від того є вони одно чи багаторазовими;

г) передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних.

## РОЗДІЛ 4

### ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

#### **4.1. Поняття та види юридичної відповідальності працівників**

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується<sup>651</sup>. Унаслідок реалізації наведеного конституційного права виникають і знаходять свій розвиток правовідносини, які регулюються нормами трудового права. При цьому особа, яка реалізувала конституційно право на працю, набуває правового статусу повноцінного суб'єкта таких правовідносин – працівника. Реалізуючи в рамках трудових правовідносин свої права та виконуючи обов'язки, працівник може допустити певні відхилення від встановлених норм поведінки, які в свою чергу, можуть бути як негативного (протиправного), так і позитивного характеру, що є підставою для застосування по відношенню до нього відповідних заходів юридичної відповідальності. А тому визначення сутності та видів юридичної відповідальності працівників є необхідною умовою повноцінного дослідження інституту юридичної відповідальності в трудовому праві.

В попередніх розділах представленого наукового дослідження нами було визначено сутність й особливості інституту юридичної відповідальності, в тому числі його місце в трудовому праві. А тому необхідно охарактеризувати правовий статус такого суб'єкта трудового права як працівник. Термін «працівник» запроваджений Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня

---

<sup>651</sup> Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

1991 року<sup>652</sup>. До прийняття наведеного нормативно-правового акта чинне на той час законодавство вживало термін «робітник і службовці», а офіційний статистичний облік населення здійснювався в категоріях «робітники», «службовці» та «колгоспники»<sup>653</sup>. Якщо досліджуване поняття розглядати із етимологічного сенсу й історико-філософських позицій, варто зазначити, що ще на так давно такої категорії як «працівник» не існувало, а найбільш вживаним було поняття «робітник». При цьому в соціології та філософії слово «робітник» вживається в значенні того, хто працює в чужому господарстві для іншого (підприємець, роботодавець). В філософських колах зауважують, що починаючи з К. Маркса, поняття «робітник» стало об'єктом пристрасних суперечок. К. Маркс ввів поняття «пролетаріат», тобто робітника, який не має власності й тому був змушений продавати свою робочу силу за ринковою ціною, а саме на найбільш не вигідних умовах, аби не померти з голоду. Існування робітника вважають прототипом людського існування взагалі: людина повинна певною мірою виправдати своє існування тим, що вона працює як робочий. У цьому ж напрямку, зауважують філософи, йде розвиток християнського вчення: Бог християнин є Богом, якому властива праця – створивши світ, Він відпочивав після зробленої праці; християнський аскетизм («молися та працюй» або «працюй, але не користуйся») й, нарешті, техніка з її зростаючим попитом на робітника діяли в цьому ж напрямку. Робітник став предметом філософських роздумів. Зокрема, Ернст Юнгер у 1932 році написав роботу «Панування та вигляд робітників», у якій приходить до висновку, що робітник підкорює земну кулю технікою й що техніка для нього є способом мобілізації світу. У сучасній «робітничій демократії» свобода людини полягає в розумінні нею необхідності її буття як робітника<sup>654</sup>. Якщо ж розглядати семантичні підходи щодо сприйняття досліджуваного явища слід зазначити, що авторський колектив Великого тлумачного словника сучасної української мови вважає, що слово «працівник» можна тлумачити в наступних значеннях: трудяща людина, трудівник;

---

<sup>652</sup> Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон України : від 20 бер. 1991 р. № 871-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

<sup>653</sup> Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 698.

<sup>654</sup> Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2012. – С. 381.

те саме, що робітник; член якогось виробничого колективу; особа, яка бере участь у певному трудовому процесі; особа, яка працює за певним фахом; людина, що працює в якійсь галузі народного господарства, науки, культури<sup>655</sup>. Зазначимо, що в умовах становлення ринкових відносин в Україні значно урізноманітнилися і трудові відносини. З'явилися три порівняно самостійні категорії працюючих: наймані працівники (залежна праця); працюючі власники чи співвласники (незалежна, самостійна праця) – це член кооперативів, колективних підприємств, господарських товариств; працівники подібні до найманих (залежна праця з виконанням особливих функцій) – це державні службовці, в тому числі Президент України, Голова Верховної Ради України та його заступники, народні депутати України, члени Кабінету Міністрів України, Голова та судді Верховного Суду України, Генеральний прокурор і його заступники тощо<sup>656</sup>. Таким чином, поняття «працівник» широко й активно вживається в багатьох сферах суспільного життя, хоча раніше його зміст найбільшим чином був відображений за допомогою такої категорії як робітник.

З огляду на специфіку представленого наукового дослідження, а саме його юридичну спрямованість, доречним є аналіз поняття «працівник» із позицій учених-правознавців. В. І. Прокопенко зазначає, що працівники, тобто робітники, службовці й інші категорії працюючих, є найбільш чисельною категорією громадян України. Від інших категорій громадян України в юридичному розумінні їх відрізняє те, що вони перебувають у трудових відносинах з державними, кооперативними, громадськими підприємствами, установами, організаціями й є суб'єктами трудового права<sup>657</sup>. Як зауважує авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії, працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, установі, організації або в фізичної

---

<sup>655</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпін'я ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 1103.

<sup>656</sup> Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 698.

<sup>657</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – С. 72.

особи, яка використовує найману працю<sup>658</sup>. На думку Ю. П. Дмитренка, яку він висловлює в своєму підручнику «Трудове право України», з моменту, коли фізична особа уклала трудовий договір і приступила до виконання своєї трудової функції, вона стає працівником, але для цього необхідна обов'язкова умова: наявність трудової правоздатності та трудової дієздатності<sup>659</sup>. Із точки зору авторського колективу підручника «Трудове право», працівником є особа, яка уклала трудовий договір з підприємством, установою, організацією або фізичною особою. Працівник, наголошують учені, являє собою особу, яка на законних підставах реалізує своє право на працю в конкретного роботодавця за чітко визначеною трудовою функцією та несе всю міру відповідальності за результати своєї трудової діяльності<sup>660</sup>. Отже, із аналізу наведених вище позицій слідує, що до характерних ознак працівника як суб'єкта трудового права слід віднести наступні: є фізичною особою (громадянином, іноземцем, особою без громадянства); є реальним учасником трудових правовідносин оскільки приступив до виконання своїх трудових функцій на підприємстві, установі, організації тощо; здійснює свої трудові функції на підставі укладеного трудового договору з роботодавцем; володіє визначеним на законодавчому рівні обсягом трудової право- та дієздатності.

Важливою умовою повноцінної характеристики працівника як суб'єкта юридичної відповідальності є визначення його правового статусу. У наукових колах наголошують на тому, що виокремлення працівників із загальної категорії громадян визначає їх належність до певної соціальної групи, правовий статус якої підпадає під регулювання окремої галузі права – трудового права<sup>661</sup>. Але правовий статус працівника не може існувати відокремлено від правового статусу

---

<sup>658</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – С. 56.

<sup>659</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – С. 106-107.

<sup>660</sup> Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – С. 82.

<sup>661</sup> Подорожній Є.Ю., Поняття та сутність правового статусу працівника / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1. Ч.2. – С. 248-256.

громадянина. Обидва ці статуси співвідносяться як окреме та загальне. У трудових відносинах просто констатації правового статусу громадянина недостатньо. Цей загальний статус потребує реальної конкретизації, що здійснюється наданням громадянину додаткових прав та обов'язків, які випливають із відносин по застосуванню праці в суспільному виробництві<sup>662</sup>. У контексті наведеного зазначимо, що правовий статус – одна з найважливіших політико-правових категорій, що нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності. Будучи складним багатогранним конституційно-правовим механізмом, він виступає як юридична міра соціальної свободи суб'єкта права; визначає межі, в яких можуть відбуватися кількісні зміни його правового становища. Як слушно наголошує О. Ф. Скакун у підручнику «Теорія держави і права (Енциклопедичний курс)», правовий статус (лат. status – положення, стан) – це передбачена законодавством система взаємозалежних прав, законних інтересів та обов'язків суб'єкта права. При цьому вчена до ознак правового статусу відносить наступні: 1) залежить від сутності соціального укладу, в умовах якого він складається та функціонує. На нього впливає безліч чинників. Основним з них є праця та власність як основа формування громадянського суспільства; 2) устанавлюється спеціально уповноваженими органами держави та його зміст змінюється з волі законодавця, а не окремих суб'єктів права, на яких він поширюється; 3) одержує вираз у формах права – нормативно-правовому акті, нормативно-правовому договорі (в тому числі міжнародно-правовому договорі) тощо; 4) складається з таких частин (елементів) – статусні права, законні інтереси й обов'язки; 5) його елементи мають універсальний характер – однакові для всіх його носіїв одного виду; 6) визначає границі, в межах яких формуються статусні права й обов'язки<sup>663</sup>. Отже, якщо розглядати зміст правового статусу працівника, слід зазначити, що його складають визначені за ним на рівні чинного національного законодавства або трудового договору його права й обов'язки. Наприклад, основні права працівника закріплено в ст. 2 КЗпП України, в якій йдеться, зокрема, про те, що

---

<sup>662</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – С. 72.

<sup>663</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 550.

працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня й про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. У свою чергу, обов'язки працівників закріплено в ст. 139 КЗпП України, відповідно до якої вони зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір<sup>664</sup>. Слід підкреслити, що права й обов'язки існують постійно та незалежно від волі окремих осіб доти, поки вони визначені правом як явище об'єктивне стосовно суб'єктів права. Коли ж йдеться про правовий статус конкретного суб'єкта права, вони являють собою вже не обов'язкові для всіх масштаби поведінки певного суб'єкта права. Наприклад, конкретний громадянин має право на працю в конкретній установі, за конкретною спеціальністю й у конкретних умовах, визначених трудовим договором (контрактом), а не право на працю взагалі, яке передбачено трудовим законодавством. Що ж стосується законних інтересів, то вони, як потреба особи, виражаються в діяльності по усвідомленню та реалізації цілей у суспільних відносинах, передують правам та обов'язкам незалежно від того, знаходять вони пряме закріплення в законодавстві чи просто підлягають правовому захисту з боку держави. Як категорія «позаправова» або «доправова» законні інтереси закріплюються не лише в конкретних правових приписах законів, але й у принципах права, сприяють формуванню правової настанови особи<sup>665</sup>.

---

<sup>664</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>665</sup> Скаун О. Ф. вказана праця. – С. 554.



Цілком слушною є позиція В. І. Прокопенка, який зауважує, що правовий статус працівника тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю. Саме правосуб'єктність становить собою визнану державою можливість громадянина бути суб'єктом трудового права. Тому правосуб'єктність є лише передумовою до використання права, а не саме його використання. Право на працю мають всі громадяни, що досягли встановленого віку. Проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають в трудові відносини<sup>666</sup>. При цьому в контексті вищенаведеного слід зазначити, що в науково-правових колах підкреслюють той факт, що працівником як однією із сторін трудових правовідносин може бути тільки фізична особа (громадяни України, іноземці, особи без громадянства), що має здатність до праці<sup>667</sup>. А тому, під час характеристики правового статусу працівника, зокрема такої його складової як правосуб'єктність, мова може йти тільки про ту, що належить фізичній особі. Так, як зазначено в ст. 6 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, а також у ст. 16 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року, що ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 року кожна людина, де б вона не перебувала, має право на визнання її правосуб'єктності<sup>668</sup>. Учені-правознавці зазначають, що правосуб'єктність фізичної особи – це передбачена нормами права здатність (можливість) особи бути учасником правовідносин. При цьому в основі визначення природи правосуб'єктності фізичної особи лежать два критерії: вікова характеристика (певний вік); зрілість психіки, відсутність психологічних дефектів. У зв'язку із чим виокремлюють види правосуб'єктності фізичної особи: 1) загальна – можливість мати права й обов'язки учасника правовідносин (фактичне володіння

---

<sup>666</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – С. 72.

<sup>667</sup> Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – С. 106-107.

<sup>668</sup> Загальна декларація прав людини : міжнародний документ : від 10 груд. 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнародний документ : від 16 груд. 1966 р // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2013. – № 6 Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 № 2148 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>.

ними може наступити лише за відомих умов – юридичних фактів); 2) спеціальна – можливість здобувати права й обов'язки відповідно до професійної підготовки та займаної посади (професійна, посадова); виникає при наявності певних умов, наприклад, спеціальні знання, стаж роботи тощо; 3) галузева – можливість здобувати права й обов'язки в галузях права (сімейна, шлюбна, трудова тощо); виникає по досягненню певного віку; 4) багатогалузева – можливість здобувати права й обов'язки одночасно в декількох суміжних галузях права; виникає після досягнення певного віку<sup>669</sup>.

Зазначимо, що правосуб'єктність фізичної особи, в тому числі й працівника, являє собою сукупність трьох елементів: правоздатності, дієздатності та деліктоздатності. Загальні правові положення щодо змісту вищенаведених елементів правосуб'єктності визначено на рівні Цивільного кодексу України від та інших кодифікованих актів законодавства. Зокрема, в ст. 25 ЦК України встановлено, що цивільна правоздатність – це здатність мати цивільні права й обов'язки, що виникає в усіх фізичних осіб з моменту їх народження<sup>670</sup>. Що ж стосується трудової правоздатності, то вона є однорідною для всіх, оскільки її обсяг визначається єдиною ознакою – особистою здатністю до праці незалежно від статі, національності, раси, майнового стану, місця проживання й інших ознак<sup>671</sup>. Як зазначає М. І. Іншин під час з'ясування сутності суб'єктів службово-трудових відносин, трудова правоздатність – це забезпечена державою та встановлена законодавством про працю рівна можливість вступати в трудові й безпосередньо пов'язані з ними відносини<sup>672</sup>. Із приводу наведеного варто підкреслити той факт, що на відміну від цивільної, трудова правоздатність може бути обмежена. Обмеження трудової правоздатності означає обмеження в праві працювати за здібностями. А оскільки особиста праця, як правило, є джерелом існування працездатних людей, повне позбавлення права

---

<sup>669</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 520-521.

<sup>670</sup> Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – Ст. 356.

<sup>671</sup> Теліпко В. Е. Трудове право України: навч. посіб./ Теліпко В. Е., Дутова О. Г. За заг. ред. Теліпко В. Е. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – С. 64.

<sup>672</sup> Іншин М. І. Суб'єкти службово-трудових відносин: погляд на проблему / М. І. Іншин // Право України. – 2004. – №3. – С. 78-82.

працювати не допускається. Обмеження правоздатності може полягати в обмеженні права громадянина виконувати деяку роботу або займати певні посади. Таке обмеження проводиться в інтересах суспільства у випадках, коли громадянин використовує чи може використовувати заняття тією чи іншою діяльністю на шкоду суспільству чи державним інтересам<sup>673</sup>.

Наступним складовим елементом правосуб'єктності фізичної особи виступає її дієздатність. З аналізу положень ЦК України слідує, що цивільну дієздатність має фізична особа, яка усвідомлює значення своїх дій і може керувати ними. Цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання. При цьому фізична особа може володіти різним обсягом дієздатності: 1) повна дієздатність, що має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття); 2) часткова дієздатність, що визнається за фізичною особою, яка не досягла чотирнадцяти років (малолітня особа) і зміст якої полягає в тому, що така особа лише має право: самостійно вчиняти дрібні побутові правочини; здійснювати особисті немайнові права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом; 3) неповна дієздатність – визнається за фізичною особою у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (неповнолітня особа) й сутність якої полягає в тому, що, окрім закріплених за малолітньою особою, така особа також має право: самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами; самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом; бути учасником (засновником) юридичних осіб, якщо це не заборонено законом або установчими документами юридичної особи; самостійно укладати договір банківського вкладу (рахунку) та розпоряджатися вкладом, внесеним нею на своє ім'я (грошовими коштами на рахунку); 4) обмежена дієздатність, яку може встановити суд щодо фізичної особи, яка страждає на психічний розлад, який істотно впливає на її здатність усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними; 5) недієздатність, яку може визначити за фізичною особою суд у разі якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного

---

<sup>673</sup> Теліпко В. Е. Вказана праця. – С. 64.

розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними<sup>674</sup>. Слід зазначити, що так само як і трудова правоздатність, трудова дієздатність не тотожна цивільній, хоча в деякій мірі й збігається. В. Е. Теліпко й О. Г. Дутова наголошують на тому, що трудова дієздатність настає з того ж віку, що й трудова правоздатність. Громадянин може бути позбавлений трудової дієздатності повністю або частково лише за рішенням суду<sup>675</sup>. М. І. Іншин зауважує, що трудова дієздатність – встановлена законодавством здатність та юридична можливість своїми діями здійснювати трудові права й обов'язки. У трудовому праві вони (право- та дієздатність) неподільні та діють одночасно<sup>676</sup>. З аналізу ст. 188 КЗпП України слідує, що за загальним правилом фізичні особи молодше шістнадцяти років не допускаються до прийняття на роботу<sup>677</sup>, тобто правового статусу працівника такі особи набути не можуть. Із цього приводу зазначимо, що фізична особа, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором набуває також повної цивільної дієздатності. Іншими словами, до зазначеної особи застосовується процедура емансипації. Як цілком слушно зауважує А. Домбругова досліджуючи особливості і способи набуття повної цивільної дієздатності фізичних осіб, правове значення емансипації насамперед полягає в тому, що неповнолітньому більше не потрібно одержувати згоду батьків (усиновлювачів) або піклувальників на вчинення правочинів, які він не міг відповідно до законодавства укладати самостійно до набуття повної дієздатності. Батьки (усиновлювачі) чи піклувальник емансипованої особи не несуть відповідальності за її зобов'язаннями<sup>678</sup>. Більш того, інститут емансипації фізичної особи має глибоке коріння й застосовувався ще в римському праві (лат. emancipation – звільнення). У такому разі відбувалося звільнення дітей (або

---

<sup>674</sup> Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – Ст. 356.

<sup>675</sup> Теліпко В. Е. Трудове право України: навч. посіб./ Теліпко В. Е., Дутова О. Г. За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – С. 64.

<sup>676</sup> Іншин М. І. Суб'єкти службово-трудових відносин: погляд на проблему / М. І. Іншин // Право України. – 2004. – №3. – С. 78-82.

<sup>677</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>678</sup> Домбругова А. Повна цивільна дієздатність фізичних осіб: способи набуття / А. Домбругова // Юридичний вісник України. – 2004. – № 11 – с. 16.

онуків) з-під батьківської влади, що здійснювалося в такій же формі як й усиновлення. В результаті емансипований ставав особою свого права (*suī juris*), однак на його дітей емансипація їх батька не поширювалася<sup>679</sup>. Отже, в разі якщо фізична особа, яка володіє повним обсягом трудової правосуб'єктності (права та дієздатності) й реалізує його шляхом укладання трудового договору, то вона набуває й повного обсягу цивільної дієздатності, яка поширюється на всі цивільні права й обов'язки такої особи, в тому числі зобов'язання. У вищенаведеному й полягає схожість і співвідношення цивільної та трудової правосуб'єктності.

Останнім структурним елементом правосуб'єктності фізичної особи виступає її деліктоздатність. В рамках представленого наукового дослідження саме деліктоздатність як окремий елемент правосуб'єктності працівника представляє для нас найбільший науковий інтерес. Мова йде про те, що наведений елемент є необхідною умовою настання юридичної відповідальності. Саме слово «делікт» (від лат. *delictum* – провина) в юридичній енциклопедичній літературі тлумачать як правопорушення, яке є підставою для виникнення позадоговірних (деліктних) зобов'язань з відшкодування шкоди в порядку деліктної відповідальності<sup>680</sup>. Як зауважують Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін, щоб нести відповідальність потрібно володіти деліктоздатністю, яка передбачає здатність особи нести особисту відповідальність за порушення юридичних обов'язків<sup>681</sup>. Як наголошує О. Ф. Скакун, деліктоздатність як здатність нести відповідальність за вчинене правопорушення нерозривно пов'язана із дієздатністю<sup>682</sup>. Зазначимо, що зустрічаються позиції, що деліктоздатність є складовим елементом дієздатності. Разом із тим, вважаємо за доцільне підтримати позицію В. А. Ватраса, яка була висловлена під час дослідження особливостей суб'єктів сімейних правовідносин, згідно з якою деліктоздатність не є елементом дієздатності,

---

<sup>679</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 2 : Д – Й. – 1999. – С. 356.

<sup>680</sup> Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 148.

<sup>681</sup> Грузінова Л.П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Грузінова Л.П., Короткін В. Г. – К. : МАУП. – 2003. – Ч. 4. – С. 79-80.

<sup>682</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 523.

оскільки вона: містить спільні риси як дієздатності, так і правоздатності; може розглядатися лише як поєднання або ж нерозривний зв'язок правоздатності та дієздатності; деліктоздатність має суттєві відмінності від правоздатності та дієздатності. Спільність правоздатності і деліктоздатності полягає в тому, що правоздатність виступає як здатність мати певні права та обов'язки. Одним з елементів деліктоздатності також є потенційна здатність нести відповідальність за вчинене правопорушення. Однак деліктоздатною є особа, яка не лише має потенційну можливість (здатність) мати обов'язок відповідати за вчинене, але й є реальним суб'єктом відповідальності, тобто в змозі на момент вчинення правопорушення, нести відповідальність. Ознаки реальності серед елементів правоздатності немає й бути не може. За подібною схемою відмежовується деліктоздатність і дієздатність за наявності спільної ознаки реальності та відсутності ознаки потенційності<sup>683</sup>. Таким чином, працівником слід вважати фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє повною трудовою правосуб'єктністю (сукупністю право-, діє-, деліктоздатності) й на підставах і порядку встановлених законодавством задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, котра використовує найману працю.

З'ясувавши сутність і правовий статус такого суб'єкта трудових правовідносин як працівник, можна перейти до вирішення основного наукового завдання – визначити сутність і види юридичної відповідальності, що застосовується до цього суб'єкта.

Розглядаючи негативний (ретроспективний) аспект юридичної відповідальності працівника слід зазначити, що він настає за порушення такою особою своїх обов'язків і полягає в зобов'язанні понести тягар невикідних для нього наслідків, визначених правовими нормами. Як зазначають Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін, юридична відповідальність працівника як суб'єкта трудового права за трудове правопорушення може бути дисциплінарною, матеріальною, а для деяких категорій посадових осіб – адміністративною (штраф)<sup>684</sup>. На нашу думку,

---

<sup>683</sup> Ватрас В. А. Суб'єкти сімейних правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Ватрас Володимир Антонович. – К., 2008. – С. 186.

<sup>684</sup> Грузінова Л. П. Вказана праця. – С. 73.

наведений перелік видів ретроспективної відповідальності підлягає деяким уточненням. Мова йде про те, що сукупність дисциплінарної та матеріальної відповідальності доцільно розглядати як відповідальність трудову. Задля підтвердження зазначеного, проаналізуємо положення стосовно сутності понять матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівника, що зустрічаються як в наукового-правових колах, так і на рівні чинного національного законодавства України.

Авторський колектив Сучасної правової енциклопедії зауважує, що матеріальну відповідальність можна розглядати в двох аспектах – широкому та вузькому. У широкому розумінні матеріальна відповідальність являє собою встановлений законом обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну своїми діями (бездіяльністю) у визначених порядку та розмірах. У такому випадку матеріальна відповідальність регламентується положеннями ЦК України, КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами. У вузькому розумінні, матеріальна відповідальність – це обов'язок працівника відшкодувати збитки, завдані організації-роботодавцеві, в межах і порядку, встановлених законодавством. У зазначеному випадку матеріальна відповідальність може мати місце поряд з іншими видами юридичної відповідальності й виникає внаслідок виключно протиправної та винної поведінки працівника<sup>685</sup>. У наведеному випадку фактично зазначається, що матеріальна відповідальність знаходить свій прояв у межах цивільно-правової відповідальності та відповідальності працівника, що виникає в межах відповідальності трудової.

Окрім цього, в юридичній енциклопедичній літературі зазначають, що матеріальна відповідальність являє собою обов'язок фізичної або юридичної особи відшкодувати завдану ними шкоду в розмірах і порядку, передбачених законом. Увагу акцентовано на тому, що матеріальна відповідальність може мати місце в межах цивільної відповідальності, матеріальної відповідальності військовослужбовців, матеріальної відповідальності власника, матеріальної відповідальності

---

<sup>685</sup> Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копилenko, В. С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – С. 184.

працівника<sup>686</sup>. У даному випадку так само як й у вищенаведеному зазначається, що матеріальна відповідальність не існує сама по собі, а знаходить свій прояв в межах цивільної та трудової (в тому числі, що виникає по відношенню до спеціального суб'єкта) відповідальності.

Загальні підстави й умови, а також гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації визначено в Главі IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України. Відповідно до ст. 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків<sup>687</sup>. При цьому аналіз зазначеного акта законодавства свідчить, що визначена в його положеннях матеріальна відповідальність може бути декількох видів – обмежена й повна. Обмежена матеріальна відповідальність є основним, універсальним видом відповідальності працівника за трудовим правом<sup>688</sup>. Як цілком слушно зауважує В. І. Прокопенко, обмежена матеріальна відповідальність являє собою основною та настає в усіх випадках, коли чинним законодавством не передбачений більш високий розмір відшкодування. Названа відповідальність є обмеженою тому, що вона обмежується розміром середнього місячного заробітку працівника, її не можна назвати неповною, оскільки при заподіяні шкоди меншого розміру, ніж середня заробітна плата працівника, він буде нести відповідальність у повному розмірі шкоди. Ця відповідальність не є і частковою, оскільки розмір відшкодування визначається не часткою шкоди, а залежно від розміру середньої місячної заробітної плати працівника<sup>689</sup>. У відповідності до законодавства обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники: за зіпсуття або

---

<sup>686</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 3 : К – М. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2001. – С. 596.

<sup>687</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>688</sup> Теліпко В. Е. Трудове право України: навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. / Теліпко В. Е., Дутова О. Г. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – С. 298.

<sup>689</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – С. 315.



знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – в розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. У такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування<sup>690</sup>.

Що стосується повної матеріальної відповідальності, то як зазначає Н. М. Хуторян у своєму дослідженні проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, повна матеріальна відповідальність являє собою відшкодування працівником заподіяної прямої загальної шкоди<sup>691</sup>. У ст. 134 КЗпП України встановлено вичерпний перелік випадків настання повної матеріальної відповідальності працівника: між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей; майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані; шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків; шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків<sup>692</sup>.

---

<sup>690</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>691</sup> Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. / Хуторян Наталія Миколаївна. – К., 2002. – С. 18.

<sup>692</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

Говорячи про дисциплінарну відповідальність, слід зазначити, що на відміну від матеріальної відповідальності КЗпП України містить лише фрагментарні положення щодо неї. Так, у КЗпП України про дисциплінарну відповідальність мова йде лише в трьох нормах: 1) ст. 147-1 КЗпП України (органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення) – на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті; 2) ст. 252 КЗпП України (гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів) – зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є; положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, поліцейських і працівників Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства; 3) ст. 252-8 КЗпП України (взаємна відповідальність власника або уповноваженого ним органу та бригади) – службові особи, винні в порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності<sup>693</sup>. Отже, аналіз КЗпП України свідчить про те, що положення щодо дисциплінарної відповідальності у даному нормативно-правовому акті не систематизовані та розташовані хаотично. При цьому визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівника», так само як і «матеріальна відповідальність працівника» КЗпП України не містить. А тому проаналізуємо позиції вчених-правознавців щодо визначення досліджуваного явища.

У своєму дослідженні особливостей правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ, К. В. Коваленко дійшов висновку, що дисциплінарна відповідальність – це застосування до винного працівника в

---

<sup>693</sup> Там само.

порядку й на умовах, передбачених законодавством про працю, дисциплінарних стягнень у вигляді обмежень особистого або організаційного характеру <sup>694</sup>. Під час визначення сутності й особливостей правового регулювання заходів стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі, М. В. Романов звертає увагу на те, що дисциплінарна відповідальність – це один з видів відповідальності, що полягає в накладанні адміністрацією (вищою за ієрархією в підпорядкованості) певної організації чи установи дисциплінарних стягнень за порушення дисципліни<sup>695</sup>. З'ясовуючи особливості адміністративної відповідальності за порушення законодавства про комерційну таємницю, П. Є. Матвієнко ставить наголос на тому, що загальновідомим є факт, що дисциплінарна відповідальність – це правова форма впливу на порушника трудової дисципліни<sup>696</sup>. Аналіз наведених положень свідчить, що дисциплінарна відповідальність працівника являє собою негативні заходи у вигляді дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівника за порушення трудової дисципліни.

Ми поділяємо погляди вчених, відповідно до яких у межах трудового права матеріальна та дисциплінарна відповідальність не є самостійними видами юридичної відповідальності, а застосовуються як різновиди відповідальності трудової. Так, як зазначає О. Ф. Скакун, різновидами трудової відповідальності виступає дисциплінарна та матеріальна відповідальність. Цей вид відповідальності настає за вчинення трудового (дисциплінарного чи матеріального) правопорушення: невиконання або неналежне виконання службових обов'язків відповідно до дисциплінарних статутів і положень; порушення внутрішнього трудового розпорядку, заборон чи обмежень, а також за збиток, заподіяний підприємству, установі, організації через недотримання технології виробництва тощо. Має на меті

---

<sup>694</sup> Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Коваленко Костянтин Вікторович. – Х., 2009. – С. 39.

<sup>695</sup> Русско-украинский словарь терминов по теории государства и права : учеб. пособие. / Под общ. ред. Панова Н. И. – Харьков: Укр. юрид. акад., 1993. – С. 3; Романов М. В. Правове регулювання заходів стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. / Романов Михайло Васильович. – Х., 2002. – С. 23-24.

<sup>696</sup> Матвієнко П. Є. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про комерційну таємницю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Матвієнко Поліна Євгенівна. – К., 2010. – С. 45.

забезпечення трудової дисципліни (дисциплінарна) чи відшкодування завданої шкоди (матеріальна)<sup>697</sup>.

Окрім цього слід підтримати позицію, відповідно до якої на сьогодні в трудовому праві необхідно ввести категорію «трудова відповідальність» і відмовитися від понять «дисциплінарна відповідальність» і «матеріальна відповідальність» на тій підставі, що немає таких галузей права, як дисциплінарне право та матеріальне право. Одним із аргументів називається також те, що дисциплінарна відповідальність передбачена не тільки нормами трудового права, а й нормами адміністративного права<sup>698</sup>. А. В. Акуліч дійшов висновку, що з набуттям статусу державного службовця, особа набуває статусу працівника відповідного органу. Неможливо розглядати службову відповідальність окремо від відповідальності за трудовим законодавством, суб'єктом якої є працівник. На думку науковця, слід застосовувати термін службово-трудова відповідальність працівника прокуратури у випадку характеристики його деліктоздатності. Службово-трудова деліктоздатність таких працівників виникає та припиняється одночасно з службово-трудовими правовідносинами<sup>699</sup>. Також слід підтримати позицію Ю. Ю. Івчук, яка, аналізуючи теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки, увагу акцентує на тому, що норми, які регламентують дисциплінарну та матеріальну відповідальність можна згрупувати в окремий інститут «Трудова відповідальність»<sup>700</sup>. Трудову відповідальність як окремий вид юридичної відповідальності виокремлює В. С. Венедіктов у своєму монографічному дослідженні «Теоретичні проблеми юридичної відповідальності в трудовому

---

<sup>697</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 610.

<sup>698</sup> Трудовое право России: учеб. / А. В. Гребенщиков, Е. Н. Кудрявцев, В. Н. Доброхотова, А. В. Завгородний и др.; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2003. – С. 450; Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Коваленко Костянтин Вікторович. – Х., 2009. – С. 35-36.

<sup>699</sup> Акуліч А. В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Акуліч Анатолій Валентинович. – Луганськ, 2010. – С. 123.

<sup>700</sup> Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Івчук Юлія Юріївна. – Луганськ, 2004. – С. 137.

праві». Зокрема, учений наголошує на тому, що трудова відповідальність являє собою відповідальність у процесі праці, що пов'язана з реалізацією права на працю. Одночасно він погоджується з тим, що в трудовому законодавстві немає свого поняття й немає притаманних лише цій галузі права своїх видів юридичної відповідальності. Матеріальна відповідальність, хоча й регламентується нормами трудового права, але це поняття широко використовуються також в інших галузях права. Тобто вона з якоюсь конкретною галуззю права не пов'язана<sup>701</sup>. Таким чином, аналізуючи вищенаведені позиції вчених-правознавців видається можливим стверджувати про існування окремого виду юридичної відповідальності – трудової відповідальності працівника, що становить собою закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані із виконанням ним своїх обов'язків у процесі здійснення праці.

Досліджуючи види ретроспективної юридичної відповідальності працівника, слід зазначити, що до нього можуть бути застосована не тільки трудова відповідальність, а як зазначалося вище<sup>702</sup> й відповідальність адміністративна. На нашу думку, перелік видів юридичної відповідальності працівника слід доповнити також таким видом як відповідальність кримінальна. На підтримку наведеної позиції зазначимо, що відповідно до ч. 3 ст. 130 КЗпП України за наявності зазначених підстав та умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності<sup>703</sup>. Тобто положення КЗпП України прямо вказують на такий вид юридичної відповідальності працівника як його кримінальна відповідальність. Характеристика окремих видів юридичної

---

<sup>701</sup> Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / Венедиктов В. С. – Харьков: НПКФ «Консум», 1995. – С. 65-67; Зима О. Т. Адміністративна відповідальність юридичних осіб : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Зима Олександр Тарасович. – Х., 2004. – С. 30.

<sup>702</sup> Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – С. 73.

<sup>703</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

відповідальності в трудовому праві, в тому числі адміністративної та кримінальної, була здійснена нами в розділі другого підрозділі 2.4 представленого наукового дослідження. Питання пов'язані зі співвідношенням та особливостями процедури притягнення до окремих видів юридичної відповідальності працівників у трудовому праві будуть розглянуті нами в наступному підрозділі даного розділу. А тому, в рамках даного підрозділу лише коротко охарактеризуємо загальнотеоретичні аспекти та законодавче закріплення адміністративної та кримінальної відповідальності працівників.

Вивчаючи особливості відповідальності працівників податкової міліції за адміністративні проступки та порядок її реалізації, В. О. Кузнецов звертає увагу, що адміністративна відповідальність відповідних працівників є частиною загального інституту адміністративної відповідальності, а тому безумовно має всі ознаки цього інституту адміністративного права. При цьому вчений наголошує на тому, що адміністративна відповідальність працівників податкової міліції – це один з важливих правових інститутів, що служить цілям виховання та покарання правопорушників, відновленню правопорядку та попередженню нових правопорушень. Мета, яка стоїть перед даним правовим інститутом, може бути досягнута тільки в разі вірного визначення підстав адміністративної відповідальності працівників податкової міліції<sup>704</sup>. Хоча зазначений вище науковець і надає визначення адміністративної відповідальності працівників податкової міліції, положення що він наводить можуть у повній мірі бути використані й по відношенню до будь-якого працівника. Зауважимо, що особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів, в тому числі адміністративної, будуть розглянуті нами в підрозділі 4.5 представленого наукового дослідження.

Аналізуючи чинне національне законодавство, що визначає правові підстави адміністративної відповідальності працівників зазначимо, що основним нормативно-правовим актом у цій сфері виступає Кодекс України про адміністративні

---

<sup>704</sup> Кузнецов В. О. Відповідальність працівників податкової міліції за адміністративні проступки та порядок її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Кузнецов Віталій Олександрович. – Ірпінь, 2004. – С. 30.

правопорушення від 7 грудня 1984 року<sup>705</sup>. При цьому слід погодитися із позицією А. Т. Комзюка, який звертає увагу на те, що КУпАП – один з нормативно-правових актів, до яких найчастіше вносяться зміни та доповнення. Учений підкреслює той факт, що особливо інтенсивно положення КУпАП почали змінюватися після проголошення незалежності України. Усе це створює певні труднощі в застосуванні адміністративно-правових норм, негативно позначається на діяльності адміністративно-юрисдикційних органів, забезпеченні законності застосування заходів відповідальності за вчинені правопорушення, що в умовах правової держави недопустиме<sup>706</sup>. Шляхом аналізу положень КУпАП здається можливим назвати наступні види адміністративних правопорушень, за вчинення яких працівники підлягають притягненню до адміністративної відповідальності: ст. 41 КУпАП – порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці; ст. 42 КУпАП – порушення санітарних норм; ст. 44-1 КУпАП – ухилення від медичного огляду чи медичного обстеження; ст. 44-2 КУпАП – порушення обмежень, встановлених для медичних і фармацевтичних працівників під час здійснення ними професійної діяльності; ст. 93 КУпАП – порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості; ст. 95 КУпАП – порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості; ст. 95-1 КУпАП – порушення вимог нормативно-правових актів та нормативних документів з питань технічної експлуатації електричних станцій і мереж, енергетичного обладнання; ст. 155 КУпАП – порушення правил торгівлі і надання послуг працівниками торгівлі, громадського харчування та сфери послуг, громадянами, які займаються підприємницькою діяльністю; ст. 155-2 КУпАП – обман покупця чи замовника; ст. 156 КУпАП – порушення правил торгівлі пивом, алкогольними, слабоалкогольними напоями і тютюновими виробами; ст. 156-1 КУпАП – порушення законодавства про захист прав споживачів; ст. 179 КУпАП –

---

<sup>705</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

<sup>706</sup> Адміністративна відповідальність в Україні : навч. посіб. / За заг. ред. доц. А. Т. Комзюка. 2-е вид., перероб. і доп. – Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. – С. 5.

розпивання пива, алкогольних, слабоалкогольних напоїв на виробництві; ст. 188-4 КУпАП – невиконання законних вимог центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; ст. 188-20 КУпАП – невиконання (ухилення від виконання) або несвоєчасне виконання приписів посадових осіб центрального органу виконавчої влади з державного енергетичного нагляду чи розпоряджень його органів; ст. 194 КУпАП – порушення працівниками торговельних підприємств (організацій) порядку продажу вогнепальної, холодної чи пневматичної зброї і бойових припасів; ст. 195 КУпАП – порушення працівниками підприємств, установ, організацій правил зберігання або перевезення вогнепальної, холодної чи пневматичної зброї і бойових припасів; ст. 212-9 КУпАП – порушення порядку ведення передвиборної агітації, агітації під час підготовки і проведення референдуму з використанням засобів масової інформації та порядку участі в інформаційному забезпеченні виборів. Окрім цього слід наголосити, що в КУпАП окрему главу 13-А присвячено адміністративним правопорушенням, що пов'язані з корупцією: ст. 172-4 КУпАП – порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; ст. 172-5 КУпАП – порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків; ст. 172-6 КУпАП – порушення вимог фінансового контролю; ст. 172-7 КУпАП – порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; ст. 172-8 КУпАП – незаконне використання інформації, що стала відома особі в зв'язку з виконанням службових повноважень; ст. 172-9 КУпАП – невжиття заходів щодо протидії корупції; ст. 179-9-1 – порушення заборони розміщення ставок на спорт, пов'язаних з маніпулюванням офіційним спортивним змаганням<sup>707</sup>. За вчинення вищенаведених правопорушень усі без винятку працівники підлягають притягненню до адміністративної відповідальності. Таким чином, лише аналіз положень КУпАП свідчить, що існує багато випадків застосування до працівників підприємств, установ, організацій заходів адміністративної відповідальності за порушення ними трудового законодавства.

---

<sup>707</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.



Кримінальна відповідальність працівника, так як і кримінальна відповідальність будь-якої особи, настає за вчинення суспільно-небезпечного діяння, тобто за скоєння злочинів, вичерпний перелік яких міститься в Кримінальному кодексі України від 5 квітня 2001 року<sup>708</sup>. Аналіз його положень акта свідчить, що дія окремих його норм може бути застосована лише по відношенню до певної категорії працівників. Окрім цього, деякі норми кримінального законодавства визначають наявність в особи правового статусу працівника окремої категорії як кваліфікуючу ознаку злочину, за вчинення котрого передбачається більш сурова міра покарання. Серед наведених злочинів нами названо наступні: ст. 131 КК України – неналежне виконання професійних обов'язків, що спричинило зараження особи вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби; ст. 132 КК України – розголошення відомостей про проведення медичного огляду на виявлення зараження вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби; ст. 139 КК України – ненадання допомоги хворому медичним працівником; ст. 140 КК України – неналежне виконання професійних обов'язків медичним або фармацевтичним працівником; ст. 168 КК України – розголошення таємниці усиновлення (удочеріння); ст. 172 КК України – грубе порушення законодавства про працю; ст. 276 КК України – порушення правил безпеки руху або експлуатації залізничного, водного чи повітряного транспорту; ст. 354 КК України – підкуп працівника підприємства, установи чи організації; ст. 358 КК України – підроблення документів, печаток, штампів та бланків, збут чи використання підроблених документів, печаток, штампів; ст. 364 КК України – зловживання владою або службовим становищем; ст. 364-1 КК України – зловживання повноваженнями службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми; ст. 365 КК України – перевищення влади або службових повноважень працівником правоохоронного органу; ст. 365-2 КК України – зловживання повноваженнями особами, які надають публічні послуги; ст. 366 КК України – службове підроблення; ст. 366-1 КК України – декларування недостовірної інформації; ст. 367 КК України – службова недбалість; ст. 368 КК України –

---

<sup>708</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 –26. – Ст. 131.

прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою; ст. 368-2 КК України – незаконне збагачення; ч. 3 ст. 368-3 КК України – підкуп службової особи юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми; ч. 3 ст. 368-4 КК України – підкуп особи, яка надає публічні послуги; ч. 2 ст. 369-2 КК України – зловживання впливом; ст. 370 КК України – провокація підкупу; ст. 371 КК України – завідомо незаконні затримання, привід, домашній арешт або тримання під вартою; ст. 372 КК України – притягнення завідомо невинного до кримінальної відповідальності; ст. 373 КК України – примушування давати показання; ст. 374 КК України – порушення права на захист; ст. 375 КК України – постановлення суддею (судьями) завідомо неправосудного вироку, рішення, ухвали або постанови; ст. 376-1 КК України – незаконне втручання в роботу автоматизованої системи документообігу суду; ст. 380 КК України – невжиття заходів безпеки щодо осіб, взятих під захист; ст. 381 КК України – розголошення відомостей про заходи безпеки щодо особи, взятої під захист; ч. ч. 2, 3, 4 ст. 382 КК України – невиконання судового рішення; ст. 384 КК України – завідомо неправдиве показання; ст. 385 КК України – відмова свідка від давання показань або відмова експерта чи перекладача від виконання покладених на них обов’язків; ч. 2 ст. 387 КК України – розголошення даних оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування; ст. 388 КК України – незаконні дії щодо майна, на яке накладено арешт, заставленого майна або майна, яке описано чи підлягає конфіскації; ч. 2 ст. 397 КК України – втручання в діяльність захисника чи представника особи; ч. 2 ст. 436-1 КК України – виготовлення, поширення комуністичної, нацистської символіки та пропаганда комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів; ч. 2 ст. 447 КК України – найманство<sup>709</sup>.

Наостанок, говорячи про види негативної юридичної відповідальності працівників, слід згадати про цивільно-правову відповідальність. Цивільно-правова відповідальність, в тому числі працівників, настає за вчинення цивільного правопорушення: невиконання договірною зобов’язання майнового характеру у встановлений термін або виконання

---

<sup>709</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 –26. – Ст. 131.

неналежним чином, заподіяння шкоди (цивільно-правового проступку) здоров'ю або майну особи<sup>710</sup>. Зазначимо, що цивільно-правова відповідальність працівника, так само як і матеріальна (в межах трудової відповідальності), полягає у відшкодуванні нанесеної шкоди. Відповідно до ст. 1172 ЦК України юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їм працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків<sup>711</sup>.

Разом із тим, є декілька суттєвих відмінностей.

По-перше, цивільно-правова відповідальність, окрім прямої дійсної шкоди, передбачає відшкодування моральної шкоди, а також збитків, пов'язаних з упущеною вигодою.

По-друге, в рамках цивільно-правової відповідальності відшкодування здійснюється завжди в повному обсязі.

По-третє, правовідносини, пов'язані із цивільно-правовою відповідальністю, мають зовнішній характер, тобто виникають унаслідок завдання шкоди особі, яка не має відношення до підприємства, установи, організації, на якій працює працівник. Як слідує із аналізу наведеної вище норми законодавства (ст. 1172 ЦК України), завдану працівником шкоду відшкодовує роботодавець. Однак це не виключає цивільно-правової відповідальності працівника. Так, як слідує зі ст. 1191 ЦК України, особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи в розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом<sup>712</sup>. Наведені законодавчі положення встановлюють можливість настання цивільно-правової відповідальності працівника за заподіяну ним і відшкодовану роботодавцем шкоду, внаслідок реалізації останнім права регресу.

На підставі проведеного аналізу є можливим зробити висновок, що працівником слід вважати фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє повною трудовою правосуб'єктністю і яка на підставах і у порядку встановлених законодавством задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір

---

<sup>710</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 610.

<sup>711</sup> Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – Ст. 356.

<sup>712</sup> Там само.

(контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, котра використовує найману працю.

Необхідною умовою набуття статусу працівника є наділення його трудовою правосуб'єктністю, що складається з таких елементів як правоздатність, дієздатність і деліктоздатність. При цьому саме деліктоздатність працівника передбачає його здатність понести юридичну відповідальність. У КЗпП України визначено, що працівник несе дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність. На нашу думку, зазначене законодавче положення підлягає уточненню в частині того, що в своїй сукупності дисциплінарна та матеріальна відповідальність утворюють трудову відповідальність, яка може бути визначена як закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані із виконанням ним своїх обов'язків у процесі здійснення праці. Більш того, закріплений у трудовому законодавстві перелік видів юридичної відповідальності працівника підлягає доповненню в частині визначення в ньому цивільно-правової відповідальності працівника, яка може мати місце під час реалізації роботодавцем права на регресну вимогу.

#### **4.2. Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності**

У попередньому підрозділі було визначено сутність і види юридичної відповідальності працівників. Серед видів зазначеної відповідальності нами було названо трудову, адміністративну, кримінальну та цивільно-правову. На практиці можуть виникати питання щодо співвідношення вищенаведених видів юридичної відповідальності – один вид може бути доповнений або замінений іншим. Більш того, відповідне дослідження, без сумніву, буде сприяти встановленню їх особливостей у системі трудового права взагалі.

Із семантичного сенсу слово «співвідношення» тлумачать як взаємне відношення, взаємний зв'язок, взаємна залежність

різних величин, предметів, явищ<sup>713</sup>. На думку авторського колективу навчального посібника «Основи адміністративного менеджменту», співвідношення – це показник, який вимірює одну змінну по відношенню до іншої<sup>714</sup>. Як цілком слушно зауважує А. А. Стрижевська, визначення характеру співвідношення між певними поняттями означає з'ясування обсягу кожного з них на підставі його складових ознак, оскільки характер співвідношення – це не що інше, як визначена конкретизація поняття, виділення можливих видових відмінностей кожного<sup>715</sup>. Отже, наведені позиції черговий раз підкреслюють про важливість і доцільність встановлення співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників.

Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві знаходить свій прояв не лише у відмінностях, а й у спільних аспектах. С. Ф. Гуцу звертає увагу на той факт, що для всіх різновидів юридичної відповідальності загальними є наступні якості: юридична відповідальність відображає специфіку всіх правових явищ; завжди пов'язана з державно-владною діяльністю, з її державно-владним волевиявленням; має позитивний і негативний аспекти; підставою ретроспективної відповідальності є правопорушення (дійсне або передбачуване); всі види юридичної відповідальності здійснюються на підставі нормативних конструкцій, які являють собою єдність норм матеріального та процесуального права; юридичну відповідальність можна охарактеризувати як особливий відповідальний стан суб'єктів правовідносин<sup>716</sup>.

Яскравим прикладом співвідношення позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників у трудовому праві є закріплене в ст. 151 КЗпП України правило, згідно із яким накладене на працівника за порушення трудової

---

<sup>713</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпінськ ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 1366.

<sup>714</sup> Новіков Б. В., Сініюк Г. Ф., Круш П. В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посіб. – К. Центр навчальної літератури, 2004. – С. 234.

<sup>715</sup> Стрижевська А. А. Сукупність злочинів за кримінальним правом України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Стрижевська Анжела Анатоліївна. – К., 2007. – С. 51-52.

<sup>716</sup> Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві / С. Ф. Гуцу // Право і безпека. – 2011. – № 3. – С. 249.

дисципліни стягнення знімається після року з дня його накладення. Як слідує з аналізу вищенаведеної норми, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни й до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. При цьому протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються<sup>717</sup>. Таким чином, наведене законодавче положення прямо вказує на співвідношення позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників у трудовому праві, а саме про їх взаємовиключний характер.

У контексті досліджуваного питання зазначимо, що найбільшим чином у трудовому праві співвідносяться різні види ретроспективної юридичної відповідальності. Якщо розглядати такий різновид трудової відповідальності працівників як відповідальність матеріальна слід зазначити, що вона відповідно до ч. 3 ст. 130 КЗпП України може бути накладена незалежно від того чи притягнуто таку особу до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності<sup>718</sup>. В наведеному вище нормативно-правовому акті не міститься згадки щодо поєднання дисциплінарної відповідальності з іншими видами. Логічно припустити, що дисциплінарна відповідальність може бути поєднана із матеріальною, а до деяких видів працівників, в більшості випадків правоохоронних органів, за притягнення їх до адміністративної та кримінальної відповідальності застосовуються й дисциплінарні стягнення. На практиці можливі випадки поєднання декількох видів юридичної відповідальності працівника. Із цього приводу зауважимо, що наведене вище положення повністю відповідає Конституції України, так як у неї закріплено правило, відповідно до якого особа не може бути двічі притягнута до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення<sup>719</sup>. Розглянемо більш детально особливості співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності працівників.

---

<sup>717</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>718</sup> Там само.

<sup>719</sup> Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

Так, у ст. 131 КЗпП України передбачено обов'язок працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації та вживати заходів до запобігання шкоді<sup>720</sup>. При цьому працівник під час виконання покладених на нього трудових функцій може використовувати необхідні йому засоби (станки, інструменти, спеціальний одяг тощо), відповідальність за збереження яких і підтримання в належному робочому стані буде його прямим трудовим обов'язком. Внаслідок пошкодження, недбайливого ставлення до вищенаведених засобів, працівник, окрім матеріальних санкцій за спричинення прямої дійсної шкоди підприємству, установі, організації, також, як правило, повинен понести дисциплінарні стягнення, так як порушив трудову дисципліну. У контексті наведеного увагу слід звернути на те, що глава X КЗпП України, яка хоча й має назву «Трудова дисципліна» сутність поняття «трудова дисципліна» не розкриває. Шляхом аналізу зазначеної глави вищенаведеного нормативно-правового акта здається можливим дійти висновку, що законодавець у зміст поняття «трудова дисципліна» вкладає таку категорію як «обов'язки працівника». Відповідно до ст. 139 «Обов'язки працівника» КЗпП України (з якої починається глава X «Трудова дисципліна») працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір<sup>721</sup>. Питанню визначенню сутності поняття «трудова дисципліна» присвячена значна увага в науково-правових колах. Так, С. В. Городянко зауважує, що трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права й обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків. Головним змістом трудової дисципліни, наголошує вчений, є не лише виконання правових норм у галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу,

---

<sup>720</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>721</sup> Там само.

прагнення до співробітництва та взаємоповаги<sup>722</sup>. Визначаючи сутність внутрішнього контролю як засобу забезпечення законності та дисципліни в органах внутрішніх справ, В. В. Новіков вважає, що сутність трудової дисципліни може бути розкрита як форма суспільних зв'язків людей у процесі виконання трудових функцій, з обов'язковим підпорядкуванням учасників певному розпорядку<sup>723</sup>. На думку К. В. Коваленка, трудову дисципліну можна розглядати з двох аспектів – об'єктивного та суб'єктивного. Із об'єктивного аспекту трудова дисципліна являє собою сукупність необхідних правил поведінки, виконання яких вимагається від працівника в процесі праці. Із цих правил, наголошує вчений, складається внутрішній трудовий розпорядок конкретного підприємства. У суб'єктивному значенні трудова дисципліна – це елемент трудових правовідносин працівника та його обов'язок дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Вплив правових норм на поведінку людей досягається завдяки тому, що норми для однієї сторони правовідносин (працівника) встановлюють певний вид і міру поведінки, гарантовані державним захистом<sup>724</sup>. В. І. Щербина дійшов висновку, що трудова дисципліна являє собою оснований на принципах моралі та закріплений у нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається в свідомому та точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав і дотриманні встановлених обмежень і заборон<sup>725</sup>.

Із огляду на вищенаведене законодавче положення і позиції вчених-правознавців слід зауважити, що за недбайливе ставлення до майна власника підприємства, установи, організації (наприклад, його пошкодження) працівник повинен відшкодувати завдані з його вини збитки, тобто понести

---

<sup>722</sup> Городянко С. В. Організаційно-правове забезпечення безпеки діяльності працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Городянко Сергій Вікторович. – Х., 2007. – С. 109.

<sup>723</sup> Новіков В. В. Внутрішній контроль як засіб забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Новіков Віталій Володимирович. – Х., 2006. – С. 18.

<sup>724</sup> Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Коваленко Костянтин Вікторович. – Х., 2009. – С. 19.

<sup>725</sup> Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Щербина Віктор Іванович. – Дніпропетровськ, 2008. – С. 286.



матеріальні санкції. В такому випадку буде мати місце порушення трудової дисципліни та, як наслідок, накладання на працівники відповідного виду дисциплінарного стягнення. У цьому випадку в межах трудової відповідальності до працівника будуть застосовані як матеріальні, так і дисциплінарні заходи впливу, що, на нашу думку, не завжди є справедливим. Так, відшкодовуючи матеріальні збитки власнику підприємства, установи, організації, працівник вже несе несприятливі для нього наслідки у вигляді позбавлення його необхідних для задоволення своїх життєвих потреб фінансових ресурсів. У такому разі додаткове накладання на працівника ще й дисциплінарного стягнення не буде відповідати функціям ретроспективної юридичної відповідальності.

О. Ф. Скакун серед функцій називає наступні: 1) правоохоронну (попереджувальну, превентивну) – полягає в охороні прав і свобод особи, суспільства; в попередженні (превенції) правопорушень, тобто утриманні осіб від вчинення правопорушень, їх запобіганні; охороні правопорядку<sup>726</sup>. Зазначаючи збитки у вигляді відрахувань із свого середнього місячного заробітку, працівник без сумніву в подальшому буде намагатися зробити все, щоб подібних випадків не трапилося, а значить правоохоронна функція юридичної відповідальності буде досягнута й якихось додаткових заходів у вигляді тих же дисциплінарних стягнень не потрібно; 2) правозахисну – виступає мірою захисту прав і свобод особи, суспільства від правопорушень, зловживання правом<sup>727</sup>. У даному випадку мова йде про захист порушених прав власника, так як внаслідок недбайливого ставлення працівника до його майна (майна підприємства, установи, організації) порушується (зазнає шкоди) право його власності. Внаслідок того, що працівник відшкодує завдану їм матеріальну шкоду, вищенаведене право буде поновлено та захищено, а, отже, правозахисна функція юридичної відповідальності буде реалізована в повній мірі; 3) правопоновлювальну (репараційну, компенсаційну) – різновид правозахисної функції, полягає у відновленні незаконно порушених суб'єктивних прав, примусової реалізації невиконаних юридичних обов'язків. Зазначена функція буде в повній мірі реалізована з огляду на ті ж підстави, що й

---

<sup>726</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене. – Харків : Еспада, 2009. – С. 608.

<sup>727</sup> Там само.

правозахисна. Разом із тим, О.Ф. Скакун із приводу правопоновлювальної функції зауважує, що вона особливо характерна для цивільно-правової відповідальності<sup>728</sup>. Зазначимо, що особливості співвідношення трудової та цивільно-правової відповідальності будуть розглянуті нами нижче; 4) каральну – виражається у встановленні певних обмежень прав правопорушника, позбавлення його певних благ (матеріальних, нематеріальних) як покарання за вчинення неправомірних соціально шкідливих діянь<sup>729</sup>. Як ми зазначали вище, працівник, відшкодовуючи завдану підприємству, установі, організації шкоду із своєї середньо місячної заробітної плати (а в деяких випадках і в повному розмірі), без сумніву сплатяє позбавлення благ матеріального характеру, а значить, у такому випадку, каральна функція юридичної відповідальності також реалізується в повній мірі; 5) правовиховну – полягає у вихованні громадян у дусі поваги до закону, виправленні та ресоціалізації засуджених<sup>730</sup>. Наведена функція здебільшого має місце під час притягнення працівників до кримінальної відповідальності, а тому в даному випадку її розгляд позбавлений сенсу. Зазначимо, що особливості, пов'язані із співвідношенням ретроспективної юридичної відповідальності працівників із кримінальною відповідальністю ми розглянемо нижче. Таким чином, проведений вище аналіз, надає змогу стверджувати про недоцільність одночасного застосування до працівника за порушення трудового законодавства матеріальних і дисциплінарних заходів впливу.

Разом із тим, на практиці все ж таки можливі випадки, коли працівник проявляє систематичне недбайливе відношення до майна (в тому числі довіреного йому) й у такому разі він повинен відшкодовувати понесені підприємством, установою, організацією збитки. При цьому, роботодавець, не маючи бажання більше «мати справ» із таким працівником, може одночасно прийняти рішення про накладення на нього такого виду дисциплінарного стягнення як звільнення. У наведеному випадку все одно не можна вести мову про тільки трудову відповідальність, так як звільнена особа вже не буде суб'єктом даних трудових правовідносин (особливо коли вона отримує правовий статус безробітного). При цьому, слід зазначити, що

---

<sup>728</sup> Там само.

<sup>729</sup> Там само.

<sup>730</sup> Там само.

згідно із ст. 130 КЗпП України працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене<sup>731</sup>. Особа, яка хоч і добровільно відшкодовує завдані збитки, внаслідок її звільнення вже не буде мати статус працівника й у такому разі вона вступить із власником підприємства, установи, організації в цивільно-правові відносини. Якщо вищенаведена особа не відшкодовує завдані нею збитки, то такі збитки підлягають стягненню в судовому порядку. Так, згідно із ч. 4 ст. 136 КЗпП України, окрім випадків прямо визначених в законодавстві (ч. ч. 1, 2, 3 ст. 136 КЗпП України), покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду<sup>732</sup>. Якщо суд постановить рішення на користь підприємства, установи, організації або їх власника та зобов'яже колишнього працівника до відшкодування завданої ним збитків, то в такому випадку мова йде про його цивільно-правову відповідальність, а не трудову.

Розглядаючи співвідношення трудової та цивільно-правової відповідальності працівника, слід зазначити, що на практиці можуть зустрічатися випадки їх одночасного застосування. У підрозділі 4.1 представленого наукового дослідження нами було визначено, що в разі якщо працівник своїми діями завдав шкоду третім особам, то власник (підприємство, установа, організація) згідно із положеннями цивільного законодавства<sup>733</sup> має право регресу, тобто право зворотної вимоги зверненої через суд до винної в завданні збитків особи. У наведеному випадку мова може йти тільки про цивільно-правову відповідальність. Однак, застосовуючи до працівника заходи матеріального впливу в рамках трудової відповідальності, власник може звернутися до суду також про відшкодування моральної шкоди, що настала по відношенню до нього за недбайливе ставлення (знищення, пошкодження тощо) таким працівником його майна. Відповідно до ст. 23 ЦК України

---

<sup>731</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>732</sup> Там само.

<sup>733</sup> Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 –44. – Ст. 356.

особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. При цьому моральна шкода відповідно до п. 3 ч. 2 вищенаведеної норми полягає в душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала в зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна<sup>734</sup>. Нагадаємо, що відповідно до положень КЗпП України працівник несе трудову відповідальність у вигляді матеріальних санкцій у розмірі прямої дійсної шкоди<sup>735</sup>. В законодавстві не визначено сутність поняття «пряма дійсна шкода», внаслідок чого не зрозуміло чи включає воно в себе моральну шкоду. В науково-правових колах моральну шкоду прийнято не відносити до прямої дійсної шкоди. Авторський колектив науково-практичного коментаря до законодавства України про працю звертає увагу на те, що пряма дійсна шкода – це основний елемент юридичного складу, який спричинює обов'язок працівника покрити матеріальну шкоду та надає право підприємству, установі, організації (або власнику підприємства, установі, організації чи уповноваженому ним органу) притягнути працівника до матеріальної відповідальності<sup>736</sup>. Увага звертається на те, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти шкоду майну в широкому розумінні (як майну, так і майновим правам, які відбиваються в балансі підприємства як його активи), яка потягла безпосереднє зменшення цих активів<sup>737</sup>. О. М. Коротка дійшла висновку, що пряма дійсна шкода – це шкода, яка виражається у втраті, погіршенні, розкраданні або пониженні цінності наявного майна сторін трудового договору, що призвело до необхідності для них провести витрати на відновлення, придбання майнових цінностей чи провести зайві

---

<sup>734</sup> Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

<sup>735</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>736</sup> Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К. : А.С.К., 2001. – С. 566.

<sup>737</sup> Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид., допов. та переробл. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – С. 577; Браніцький О. М. Правове становище спеціалістів сільського господарства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.06 / Браніцький Олександр Миколайович. – К., 2006. – С. 142.

грошові виплати<sup>738</sup>. Більш того, в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р., № 14 встановлено, що під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати<sup>739</sup>. Отже, в рамках трудової відповідальності працівник відповідає в межах прямої дійсної шкоди, а у разі пред'явлення вимог власника (підприємства, установи, організації) щодо відшкодування ним моральної шкоди, таке питання вирішується вже в рамках цивільно-правової відповідальності шляхом звернення зацікавленої особи до суду. У будь-якому разі, на нашу думку, в ч. 2 ст. 120 КЗпП України, шляхом внесення відповідних змін, законодавцю слід закріпити легальне визначення поняття «прямої дійсної шкоди», котре в наведеному вище рішенні надає Пленум Верховного Суду України.

На практиці, окрім вищенаведеного, існує також багато випадків співвідношення трудової відповідальності з відповідальністю адміністративною та кримінальною. Ст. 134 КЗпП України серед випадків повної матеріальної відповідальності працівника називає, зокрема, настання її в разі, коли шкоду було завдано працівником, який був у нетверезому стані. При цьому, в п. 7 ч. 1 ст. 40 вказаного нормативно-правового акту встановлено, що однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є поява працівника на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння<sup>740</sup>. Зазначені вище правопорушення мають дуже тісний зв'язок із деякими видами

---

<sup>738</sup> Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Коротка Олена Миколаївна. – Х., 2003. – С. 103.

<sup>739</sup> Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України : від 29 груд. 1992 р. № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 288.

<sup>740</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

правопорушень адміністративних. Наприклад, якщо працівник займає посаду водія та виконує свої трудові обов'язки в стані алкогольного чи іншого сп'яніння, то, окрім трудової, його дії підпадають під адміністративну відповідальність за ст. 130 КУпАП – керування транспортними засобами або суднами особами, які перебувають у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та швидкість реакції<sup>741</sup>. Зауважимо, що розірвання трудового договору в наведеному вище випадку є не обов'язком, а правом власника або уповноваженої ним особи. В разі вчинення зазначеного адміністративного правопорушення, водій за рішенням суду може бути позбавлений і в будь-якому разі позбавляється права керування транспортним засобом за повторне його вчинення протягом року (ст. 130 КУпАП)<sup>742</sup>, що в подальшому унеможливило виконання ним своїх трудових обов'язків на такій посаді.

Окрім наведеного, слід зазначити, що відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України ще однією підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є вчинення працівником за місцем роботи дрібного розкрадання майна власника, встановленого постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення. У такому разі, підставою настання трудової відповідальності є вчинення працівником адміністративного правопорушення. Ст. 51 КУпАП встановлює адміністративну відповідальність за дрібне викрадення чужого майна шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати. При цьому викрадення чужого майна вважається дрібним, якщо вартість такого майна на момент вчинення правопорушення не перевищує 0,2 неоподаткованого мінімуму доходів громадян<sup>743</sup>. В наведеному випадку настання трудової відповідальності є неможливою без притягнення працівника до адміністративної відповідальності. Якщо розкрадання майна власника підприємства, установи, організації не підпадає під ознаки дрібного розкрадання, тобто перевищує його розмір, працівника може бути притягнуто до кримінальної

---

<sup>741</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

<sup>742</sup> Там само.

<sup>743</sup> Там само.

відповідальності. Прикладом таких правопорушень можуть слугувати: ст. 185 КК України – крадіжка; ст. 190 КК України – шахрайство; ст. 191 КК України – привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем<sup>744</sup>. У цьому контексті зазначимо, що в разі коли власнику підприємства, установи, організації було завдано майнову шкоду внаслідок здійснення працівником діяння, які мають ознаки таких, що переслідуються в кримінальному порядку, то відповідно до ст. 134 КЗпП України такий працівник повинен відшкодувати шкоду в повному обсязі<sup>745</sup>. При цьому, як постановив Пленум Верховного Суду України, судам слід мати на увазі, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, повинні додаватись докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено в порядку кримінального судочинства. При винесенні ж виправданого вироку за відсутністю складу злочину, суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди<sup>746</sup>. Таким чином, у наведеному вище випадку працівника може бути притягнуто одночасно до трудової, цивільно-правової та кримінальної відповідальності.

На окрему увагу заслуговує підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачена п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України – вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи<sup>747</sup>. На увагу вона заслуговує в зв'язку із тим, що чинне національне законодавство не визначає сутності поняття «аморальний поступок» і тому слідує, що питання щодо аморальності

---

<sup>744</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 –26. – Ст. 131.

<sup>745</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>746</sup> Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України : від 29 груд. 1992 р. № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 288.

<sup>747</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

поступку або щодо його не аморальності залишається на розсуд власника. Зауважимо, що авторський колектив великого тлумачного словника сучасної української мови слово «аморальний» тлумачать як: позбавлений моралі; неморальний<sup>748</sup>. О. Ф. Скакун поняття «мораль» розкриває як систему норм і принципів, які виникають із потреби узгодження інтересів індивідів один з одним (класом, соціальною групою, державною), спрямовані на регулювання поведінки людей відповідно до понять добра й зла та підтримуються особистими переконаннями, традиціями, вихованням, силою громадської думки. Вчена наводить спільні риси для норм моралі та норма права: діють в єдиному полі соціальних зв'язків, тобто є соціальними нормами; переслідують загальну мету – встановлення та підтримання порядку в суспільстві; мають однакове функціональне призначення – впливати на поведінку людей, регулювати їх відносини, формувати масштаби (еталони, стандарти) поведінки; адресовані до всіх або до великої групи людей – є правилами поведінки загального характеру; мають єдину духовну природу, загальний стрижень – справедливість<sup>749</sup>. Л. А. Остапенко, здійснюючи кримінально-правову характеристику умисних вбивств при пом'якшуючих обставинах, увагу звертає на те, що аморальність – це заперечення норм моралі, відмова від принципів совісті, честі, справедливості, якими й є злочини за своєю сутністю<sup>750</sup>. Отже, вчена аморальність пов'язує із найбільш суспільно-небезпечними діями – злочинами. Яскравим прикладом аморального поступку працівника при виконанні ним своїх трудових обов'язків є передбачене ст. 154 КК України кримінальне карання дії – примушування жінки або чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні<sup>751</sup>. Аморальність, на нашу думку, не можна пов'язувати тільки із

---

<sup>748</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпінь ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 26.

<sup>749</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 387.

<sup>750</sup> Остапенко Л. А. Кримінально-правова характеристика умисних вбивств при пом'якшуючих обставинах (статті 116, 117, 118 КК України) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Остапенко Людмила Анатоліївна. – К., 2003. – С. 69.

<sup>751</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 – 26. – Ст. 131.



кримінально караними правопорушеннями, так як вона може включати діяння, за яке передбачене адміністративна відповідальність, наприклад, передбачене ст. 173 КУпАП дрібне хуліганство<sup>752</sup>. А тому п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України слід викласти в наступній редакції: «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, який підпадає під ознаки адміністративного або кримінального правопорушення та є не сумісним із продовженням даної роботи».

Як бачимо, співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників достатньо часто зустрічаються на практиці. Яскравим проявом такого співвідношення може служити закріплений законодавством взаємовиключний характер позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників. Разом із тим, найчастіше знаходить свій прояв співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності. До працівників за порушення норм трудового законодавства в рамках трудової відповідальності застосовуються санкції матеріального та дисциплінарного характеру, що є не справедливим з огляду на невідповідність функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Значним недоліком трудового законодавства є визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників із використанням термінології («аморальний поступок», «пряма дійсна шкода» та ін.) без надання її легітимного визначення та тлумачення<sup>753</sup>. Така ситуація може знаходити свій прояв у безпідставному притягненню працівника до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності. Значною проблемою є невизначення законодавцем конкретних меж притягнення працівників до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності, невизначення її виду в конкретному випадку.

---

<sup>752</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-Х // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

<sup>753</sup> Подорожній Є.Ю., Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2016. - №1. – С. 107-112.

### 4.3. Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві

Застосування заходів юридичної відповідальності до працівників є ефективним інструментом забезпечення режиму дисципліни та законності в трудовому праві. Враховуючи те, що юридична відповідальність працівників найчастіше знаходить свій прояв у її негативному аспекті й у такому разі до них застосовуються заходи, пов'язані із позбавленням їх певних благ (матеріального або нематеріального характеру), на увагу заслуговує питання стосовно визначення особливостей притягнення до неї. Встановлення й аналіз вищенаведених особливостей, з'ясування законодавчих недоліків, пов'язаних із процедурою притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві має велику практичну цінність, оскільки дозволить уникнути безпідставних звинувачень працівників у вчиненні ними правопорушень, попередити прийняття уповноваженими особами незаконних і необґрунтованих рішень, а також більш ефективно здійснити охорону й захист законних прав, свобод та інтересів працівників<sup>754</sup>.

З метою комплексного вирішення поставленого наукового завдання вважаємо за необхідне висвітлення даного підрозділу представленого дослідження почати із встановлення сутності й змісту такого поняття як «процедура».

Із семантичної точки зору, слово «процедура» (вид франц. *procedure*, від лат. *procedere* – просуватися<sup>755</sup>) тлумачать як порядок здійснення, виконання або оформлення чого-небудь; ряд яких-небудь дій, хід виконання чого-небудь; блок з формальними параметрами або без них, виконання якого відбувається після приведення його до стану готовності до виконання<sup>756</sup>; хід; будь-яка тривала, послідовна справа, порядок,

---

<sup>754</sup> Подорожній Є.Ю., Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві / Є.Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. - №3 (9). – С. 115-120.

<sup>755</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – 736 с.

<sup>756</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпін'я ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 185.

обряд<sup>757</sup>. Якщо ж розглядати юридичні підходи до визначення поняття «процедура», слід погодитися із позицією О. П. Євсєєва, який у своєму дослідженні, що присвячене особливостям процедур у конституційному праві України, зауважує, що в правовій доктрині досі немає уніфікованого визначення юридичної процедури. Не містить його і чинне національне законодавство України. Проте, наголошує вчений, найбільш розповсюдженими є наступні три підходи, відповідно до яких юридична процедура розглядається як: 1) специфічне правовідношення або комплекс правових відносин (системний підхід); 2) сукупність юридичних дій, які послідовно здійснюють суб'єкти права (діяльнісний підхід); 3) нормативно встановлений порядок вчинення цих дій (алгоритмічний підхід)<sup>758</sup>.

Авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії поняття «процедура» розкриває як порядок, наступність, послідовність у вчиненні відповідних дій для досягнення певного результату. Особливість правової процедури, наголошують учені, полягає в тому, що вона застосовується в сфері права. Процедура в правовому розумінні – це врегульований законом, іншим нормативно-правовим актом порядок, який складається з послідовних дій і спрямований на досягнення правового результату. У такому разі сутність правової процедури зумовлена характером матеріального правового відношення, реалізації якого вона служить<sup>759</sup>. У наведеному вище варіанті визначення досліджуваного поняття вчені охоплюють відразу три підходи до сприйняття його сутності.

І. Г. Ігнатченко звертає увагу на те, що процедура являє собою сукупність загальноприйнятих і спеціальних правил, офіційно-встановлених чи прийнятих у відповідності зі звичаєм, які визначають здійснення різноманітних актів, дій, форм взаємодії між учасниками державно-управлінських відносин або порядок оформлення якихось справ, що спрямовані на

---

<sup>757</sup> Даль В. И. Толковый словарь русского языка: иллюстрированное издание / В. И. Даль. – М. : Эксмо, 2011. – С. 684. : ил. – (Российская императорская библиотека).

<sup>758</sup> Євсєєв О. П. Процедури в конституційному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. / Євсєєв Олександр Петрович. – Х., 2008. – С. 12-13.

<sup>759</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – С. 185-186.

досягнення певного результату<sup>760</sup>. Запропоноване визначення сутності поняття «процедура», на наш погляд, не є дуже вдалим, оскільки в ньому відсутня вказівка на його динамічний характер. Процедура не може бути «сукупністю загальноприйнятих і спеціальних правил», так як такими правилами виступають норми права, на основі яких відповідна правова процедура врегульована та здійснюється.

Більш вдало, на нашу думку, сутність поняття «процедура» розкриває І. Г. Тополянська під час з'ясування особливостей конституційно-процесуальних основ реалізації права законодавчої ініціативи. На думку вченої, процедура являє собою встановлену модель, план, що забезпечує системність розвитку явища в певному процесі<sup>761</sup>.

Окрім цього, на увагу заслуговує позиція С. А. Кулинич, яку він відстоює, досліджуючи сутність управлінських процедур в діяльності органів прокуратури України. Учений зауважує, що в загальному вигляді процедура являє собою певний порядок (послідовність) розгляду, обговорення, вирішення, виконання ряду дій, які об'єднанні єдиною метою й у комплексі становлять певну діяльність<sup>762</sup>.

На окрему увагу також заслуговує те, що в науково-правових колах зустрічаються позиції щодо визначення основних ознак правової процедури: складається з послідовно здійснених дій суб'єктів; ці дії складають зміст суспільних відносин; певні дії суб'єктів спрямовані на досягнення конкретного соціального результату; певна процедура може містити кілька дій, які послідовно замінюють одна одну; процедура ієрархічно побудована – одна процедурна норма деталізує іншу, одне процедурне відношення забезпечує процес реалізації іншого<sup>763</sup>. Отже, аналіз наведеного вище матеріалу

---

<sup>760</sup> Ігнатченко І. Г. *Форми та методи державного управління культурою в Україні* : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Ігнатченко Ірина Георгіївна. – Х., 2009. – С. 112-113.

<sup>761</sup> Тополянська І. Г. *Конституційно-процесуальні основи реалізації права законодавчої ініціативи* : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. / Тополянська Тетяна Олександрівна. – К., 2009. – С. 33.

<sup>762</sup> Кулинич С. А. *Управлінські процедури в діяльності органів прокуратури України* : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Кулинич Сергій Анатолійович. – Х., 2007. – С. 13.

<sup>763</sup> Баришпольская Т. Ю. *Гражданские процесс и процедура (понятие, служебная роль, проблемы теории и практики)* : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Гражданские процесс и процедура. (Понятие, служебная роль, проблемы теории и практики)». / Т. Ю. Баришпольская. – Томск., 1988. –

надає змогу дійти висновку, що сутність процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності може бути розкрита як закріплена на нормативно-правовому рівні сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб'єктів, направлених на застосування до працівників, які допустили відхилення від встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих (заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності.

Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві можуть бути розкриті за допомогою визначення кожної із дій, що вчиняються в її межах і направлені на досягнення кінцевого результату. При цьому, як цілком слушно із приводу зазначеного зауважує О. О. Серeda, структуру процедури складають два елементи: фактичні дії суб'єктів та документальне оформлення цих дій. Учена наголошує на тому, що вищенаведені дії поєднує чітка мета, вони не хаотичні та не випадкові<sup>764</sup>. Відмітимо той факт, що в зв'язку із тим, що в положеннях КЗпП України зовсім не визначено процедуру застосування до працівників матеріальних санкцій в рамках притягнення їх до трудової відповідальності, нами будуть проаналізовані положення даного нормативно-правового акта щодо процедури накладання на працівників дисциплінарних санкцій. Так як нами відстоюється позиція щодо впровадження інституту трудової відповідальності, процедура притягнення до неї працівників має мати уніфікований характер, тобто застосовуватися як при вчиненні матеріальних, так і дисциплінарних правопорушень.

Розглядаючи особливості притягнення працівників до трудо-правової відповідальності слід зазначити, що першим кроком на шляху її застосування є виявлення порушення законодавства про працю. Якщо розглядати питання, пов'язані із притягненням працівників до трудової відповідальності за вчинення дисциплінарних поступків, слід зазначити, що відповідно до ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного

---

С. 8-9; Серeda О. О. Правова процедура: теоретико-правові засади та практичні виміри : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. / Серeda Олеся Олегівна. – К., 2008. – С. 15.

<sup>764</sup> Серeda О. О. Правова процедура: теоретико-правові засади та практичні виміри : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. / Серeda Олеся Олегівна. – К., 2008. – С. 14.

місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці<sup>765</sup>. Із приводу наведеного законодавчого положення вважаємо за необхідне зробити декілька уточнень і зауважень. Так, з аналізу ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. слідує, що тимчасова втрата працездатності являє собою обставину, внаслідок якої особа або члени її сім'ї можуть тимчасово втратити засоби існування та потребувати матеріального забезпечення або надання соціальних послуг<sup>766</sup>. Окрім цього, в ст. 148 КЗпП України вказано, що час перебування працівника у відпустці не зараховується до строку притягнення його до трудової відповідальності. При цьому законодавцем не визначено про який саме вид відпусток іде мова. Державні гарантії права на відпустки, визначення умов, тривалості та порядку надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи встановлено на рівні Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. Статтею 4 вищенаведеного нормативно-правового акта встановлюються такі види відпусток: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 5) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи; 6) відпустки без збереження заробітної плати. При цьому зазначено, що законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть

---

<sup>765</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>766</sup> Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України : від 23.09.1999 р. № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.

встановлюватись інші види відпусток<sup>767</sup>. Іншими словами наведений вище перелік видів відпусток не є вичерпним. Таким чином, використовуючи термін «відпустки» в наведеній нормі права, законодавець не обмежується якимось конкретними видами відпусток.

Увагу слід звернути на те, що законодавець встановив граничний строк притягнення працівника до трудової відповідальності за скоєне дисциплінарне правопорушення в межах одного місяця з дня його виявлення. Разом із тим у КЗпП України не визначено як саме повинен бути встановлений день вчинення такого трудового правопорушення власником або уповноваженим ним органом, а також як саме такий день повинен бути підтверджений документально. Така ситуація може призвести до того, що навіть після фактичного встановлення дня вчинення працівником трудового правопорушення, власник або уповноважений ним орган може офіційно не визнавати його вчинення до зручного йому моменту часу. При цьому граничний строк притягнення працівника до трудової відповідальності не буде порушений. Окрім цього, категорія «день виявлення проступку» вказує лише на те, що було виявлено факт вчинення порушень трудового законодавства, а не особу, винну в цьому. Отже, в наведеній ситуації не враховуються така правова категорія як юридичний склад правопорушення. Як зауважує О. Ф. Скакун, склад правопорушення – це система ознак правопорушення, необхідних і достатніх для встановлення вини та притягнення правопорушника до юридичної відповідальності. Вказаний склад становлять: 1) суб'єкт правопорушення – фізична або юридична особа, що вчинила правопорушення й є деліктоздатною, тобто має здатність нести відповідальність<sup>768</sup>. Зазначимо, що в разі встановлення лише такої фактичної обставини як день вчинення проступку не обов'язково повинен бути встановлений суб'єкт його вчинення, а значить про доцільність початку перебігу строку притягнення особи (у даному випадку не встановленої) мова йти не може; 2) об'єкт правопорушення – охоронювані нормами права суспільні відносини, соціальні блага, права та законні інтереси суб'єктів права, природне середовище тощо,

---

<sup>767</sup> Про відпустки : Закон України : від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

<sup>768</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 601.

яким при здійсненні правопорушення заподіяна шкода<sup>769</sup>. У даному випадку мова йде про конкретні норми трудового права, які були порушені; 3) суб'єктивна сторона правопорушення (вина) – сукупність ознак, що характеризують психічне ставлення особи до вчиненого нею протиправного діяння та його негативних наслідків у формі умислу та необережності<sup>770</sup>. У разі не встановлення суб'єкта трудового правопорушення мова не може йти і про форму його вини. Особа, яка внаслідок своїх діянь допустила настання трудового правопорушення могла діяти за обставин, що виключають притягнення її до юридичної відповідальності. Зазначимо, що такі обставини будуть розглянуті нами в наступному підрозділі представленого наукового дослідження; 4) об'єктивна сторона правопорушення – сукупність ознак, що характеризують зовнішню сторону правопорушення: наявність протиправного діяння (дії чи бездіяльності) суб'єкта права; результати діяння; його наслідки; причинно-наслідковий зв'язок між діяннями та результатом. При цьому факультативним елементами цієї складової правопорушення виступають спосіб та обставини вчинення правопорушення, місце та час тощо, які враховуються при кваліфікації діяння у випадках, передбачених нормою права<sup>771</sup>. Так само, як і з суб'єктивною стороною трудового правопорушення, об'єктивна сторона не може бути доведена без встановлення особи, яка його вчинила. Отже, на рівні КЗпП України повинно бути передбачено дії власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діяннями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо).

Зазначена проблематика на практиці вирішується шляхом проведення службового розслідування. При цьому свого уніфікованого законодавчого закріплення термін «службове розслідування» не отримав. Немає єдиної позиції щодо сприйняття його сутності й у науково-правових колах. Так, В. І. Щербіна наголошує на тому, що службове розслідування

---

<sup>769</sup> Там само.

<sup>770</sup> Там само.

<sup>771</sup> Скакун О. Ф. вказана праця. – С. 602.



становить собою юридично значиму процедуру щодо встановлення дисциплінарних правопорушень, чітко окреслених законом категорій працівників (державних службовців, посадових осіб державних органів із спеціальним статусом тощо)<sup>772</sup>. На думку В. О. Кузнецова, службове розслідування – це адміністративно-процесуальна діяльність уповноваженої особи щодо встановлення об'єктивної істини за фактом проступку працівника податкової міліції, в тому числі причин і умов, що сприяли вчиненню проступку, обставин його вчинення, ступеня вини порушника та надання пропозицій стосовно притягнення до відповідальності<sup>773</sup>. У навчальному посібнику «Державне управління» В. Я. Малиновський завдяки аналізу чинного національного законодавства України дійшов висновку, що службове розслідування – це діяльність спеціально утвореної у визначених законом випадках і порядку комісії з перевірки виконання конкретним державним службовцем своїх службових обов'язків чи висунутих проти нього звинувачень або підозри<sup>774</sup>. А. А. Стародубцев відстоює позицію, відповідно до якої службове розслідування проводиться по випадках надзвичайних подій, правопорушень та інших неправомірних дій, вчинених особами рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ, з метою повного, об'єктивного та всебічного дослідження їх обставин, виявлення причин та умов, що сприяли їх вчиненню, встановлення винних і забезпечення правильного застосування чинних нормативних актів<sup>775</sup>. Отже, аналіз вищенаведених позицій дає змогу дійти висновку, що службове розслідування проводиться лише по відношенню до категорії працівників, діяльність яких пов'язана із здійсненням державної служби. При цьому нормативно-правовим актом, на рівні якого визначено принципи, правові й організаційні засади забезпечення

---

<sup>772</sup> Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. / Щербина Віктор Іванович. – Дніпропетровськ, 2008. – С. 294.

<sup>773</sup> Кузнецов В. О. Відповідальність працівників податкової міліції за адміністративні проступки та порядок її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Кузнецов Віталій Олександрович. – Ірпінь, 2004. – С. 120.

<sup>774</sup> Малиновський В. Я. Державне управління: Навчальний посібник / В. Я. Малиновський. – Луцьк : Ред.-вид. вид. «Вежа» Вол. держ. ун-ту. ім. Лесі Українки, 2000. – С. 553.

<sup>775</sup> Стародубцев А. А. Організаційно-правові питання діяльності інспекцій з особового складу щодо зміцнення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Стародубцев Андрій Андрійович. – Х., 1999. – С. 101.

публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави та суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їх особистих якостях та досягненнях виступає Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. Відповідно до ст. 1 вищенаведеного нормативно-правового акта державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях і підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних та якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном і контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством. Державним службовцем є громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби<sup>776</sup>. Зазначимо, що Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р., № 950. Відповідно до наведеного нормативно-правового акта стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування може бути проведено службове розслідування: в разі невиконання або неналежного виконання

---

<sup>776</sup> Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

ними службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян; у разі недодержання ними законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, антикорупційного законодавства; на вимогу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, з метою зняття безпідставних, на її думку, звинувачень або підозри; з метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи невиконання вимог Закону України «Про запобігання корупції»<sup>777</sup> в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта в сфері протидії корупції або приписом Національного агентства з питань запобігання корупції за рішенням керівника органу, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення. Додатково зазначено, що дія даного законодавчого акта не поширюється на уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування осіб, права й обов'язки яких у частині додержання службової дисципліни, види заохочення та дисциплінарні стягнення та порядок їх застосування встановлюються дисциплінарними статутами<sup>778</sup>. У даному випадку мова йде про: Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, що затверджено Законом України від 22 лютого 2006 року<sup>779</sup>; Дисциплінарний статут Збройних Сил України, що затверджено Законом України від 24 березня 1999 року<sup>780</sup>; Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, що затверджено Законом України від

---

<sup>777</sup> Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

<sup>778</sup> Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України : від 13 черв. 2000 р. № 950 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

<sup>779</sup> Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України : від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

<sup>780</sup> Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України : від 24 бер. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

24 березня 1999 року<sup>781</sup>; Дисциплінарний статут прокуратури України, що затверджено постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року <sup>782</sup> тощо. При цьому задля уточнення приписів вищенаведених нормативно-правових актів у частині особливостей, порядку й організації проведення службових розслідувань у відповідних державних органах було прийнято ряд законодавчих актів, наприклад: Інструкція «Про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України», що затверджена наказом МВС України від 12 березня 2013 року № 230<sup>783</sup>; Порядок проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України, що затверджено наказом Міністерства юстиції України від 12 березня 2015 року № 356/5<sup>784</sup>; Інструкція про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, що затверджено наказом МВС України від 24 жовтня 2014 року № 1133<sup>785</sup>; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України», що затверджено наказом Міністра оборони України від 15 березня 2004 року № 82<sup>786</sup>; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України», що затверджена наказом Адміністрації Державної

---

<sup>781</sup> Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України : від 24 берез. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

<sup>782</sup> Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України : від 6 лист. 1991 р. № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

<sup>783</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 12 бер. 2013 р. № 230 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 30. – Ст. 1043.

<sup>784</sup> Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України : наказ Міністерства юстиції України : від 12 бер. 2015 р. № 356/5 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 23. – Ст. 647.

<sup>785</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 24 лист. 2014 р. № 1133 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 93. – Ст. 2693.

<sup>786</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України : наказ Міністра оборони України : від 15 бер. 2004 р. № 82 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 13. – Ст. 939.

прикордонної служби України від 14 лютого 2005 року № 111<sup>787</sup>; Інструкція «Про порядок проведення службових розслідувань в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України», що затверджено наказом Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 6 листопада 2015 року № 668<sup>788</sup>; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Службі безпеки України», що затверджена наказом Служби безпеки України від 16 липня 2008 року № 547<sup>789</sup>; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Службі зовнішньої розвідки України», що затверджена наказом Служби зовнішньої розвідки України від 6 лютого 2013 року № 35<sup>790</sup>; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування в Управлінні державної охорони України», що затверджена наказом Управління державної охорони України від 3 жовтня 2011 року № 454<sup>791</sup>.

Аналіз наведених вище нормативно-правових актів свідчить, що їх дія в більшості випадків поширюється не на працівників, а на військовослужбовців відповідних правоохоронних органів. При цьому в більшості випадків складовою процедури притягнення такої категорії осіб до юридичної відповідальності виступає саме службове розслідування. Службове розслідування може бути проведено й

---

<sup>787</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України : наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України : від 14 лют. 2005 р. № 111 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 462.

<sup>788</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України : наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : від 6 лист. 2015 р. № 668 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 102. – Ст. 3560.

<sup>789</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Службі безпеки України : наказ Служби безпеки України : від 16 лип. 2008 р. № 547 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 59. – Ст. 1999.

<sup>790</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Службі зовнішньої розвідки України : наказ Служби зовнішньої розвідки України : від 6 лют. 2013 р. № 35 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 18. – Ст. 626.

<sup>791</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування в Управлінні державної охорони України : наказ Управління державної охорони України : від 3 жовт. 2011 р. № 454 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 85. – Ст. 3129.

по відношенню до працівників, що наділені статусом держслужбовця. Що стосується іншої категорії працівників, то законодавством не визначено процедури, в тому числі підстав і вимог, щодо проведення службового розслідування. На нашу думку, зазначена ситуація є недопустимою, так як без проведення всебічного розслідування обставин вчинення трудового правопорушення непоодинокими стають випадки безпідставного притягнення працівників до трудової відповідальності. Трудовим законодавством, зокрема КЗпП України, повинно бути чітко визначено підстави, порядок, строки та наслідки проведення розслідувань трудових правопорушень. Такі розслідування повинні бути ініційовані після викриття факту вчинення трудового правопорушення, про що повинно бути вказано в акті проведення розслідування трудового правопорушення. Строк проведення розслідування не повинен бути включений до строку притягнення винної в скоєнні трудового правопорушення особи до юридичної відповідальності.

До строку притягнення працівника до трудо-правової відповідальності не повинні зараховуватися й строки провадження по справам про адміністративні правопорушення та кримінального провадження. У попередньому підрозділі представленого наукового дослідження нами було названо особливості співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві, зокрема, встановлено, що на практиці існують непоодинокі випадки одночасного притягнення працівників до декількох видів ретроспективної юридичної відповідальності. При цьому в деяких передбачених законодавством випадках притягненню працівників до трудової юридичної відповідальності повинно передувати застосування до них заходів адміністративної або кримінальної відповідальності. У КЗпП України повинно бути передбачено правило, відповідно до якого притягненню працівників до трудової відповідальності повинно передувати проведення розслідування трудового правопорушення. А тому ч. 1 ст. 148 КЗпП України повинна бути викладена в наступній редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після встановлення особи, що його вчинила, але не пізніше одного місяця з дня її встановлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також часу необхідного на

проведення розслідування трудового правопорушення, провадження в справах про адміністративні правопорушення, кримінального провадження».

Зазначимо, що одним із основних документів, що має бути залучений до матеріалів розслідування трудового правопорушення є письмові пояснення працівника з приводу допущення ним такого правопорушення. Відповідно до ч. 1 ст. 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення<sup>792</sup>. С. В. Томин зазначає, що пояснення – це пізнавальний засіб лише у разі отримання інформації від особи, щодо якої є дані про вчинення злочину нею самою або з її участю іншими особами<sup>793</sup>. Із цього приводу зауважмо, що в ході проведення розслідування трудового правопорушення пояснення можуть бути відібрані не тільки від працівника, що допустив настання такого правопорушення, а також від інших осіб, яким відомі фактичні дані щодо його вчинення. Під час з'ясування особливостей адміністративно-процесуального статусу суб'єктів провадження в справах про порушення митних правил, В. В. Нижникова відстоює позицію відповідно до якої з одного боку, право давати пояснення – це важлива процесуальна гарантія, що дозволяє забезпечити повне, об'єктивне та всебічне з'ясування обставин справи, вирішення її відповідно до вимог закону, з іншого – аргументи, що містяться в поясненнях, слугують джерелом інформації для лідируючих суб'єктів, які розглядають справу та вирішують її по суті, й тим самим пояснення впливають на оцінку протиправного діяння<sup>794</sup>.

Зазначимо, що в ст. 149 КЗпП України не встановлено ані права, ані обов'язку працівника надавати вищенаведені пояснення. Як слідує з аналізу ст. 63 Конституції України, працівник не несе відповідальності за відмову давати пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких

---

<sup>792</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>793</sup> Томин С. В. Основні етапи роботи з джерелами особистісної інформації у процесі розкриття та розслідування злочинів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 / Томин Сергій Володимирович. – Івано-Франківськ, 2006. – С. 112.

<sup>794</sup> Нижникова В. В. Адміністративно-процесуальний статус суб'єктів провадження в справах про порушення митних правил : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нижникова Вікторія Віталіївна. – Ірпінь, 2008. – С. 125.

визначається законом<sup>795</sup>. При цьому в п. 1 ч. 1 ст. 1 Кримінального процесуального кодексу України від 13 квітня 2012 року зазначено, що близькі родичі та члени сім'ї – це чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права й обов'язки, в тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі<sup>796</sup>. Положення ст. 63 Конституції України доцільно було б відобразити в ст. 149 КЗпП України, як конституційну гарантію дотримання прав працівника під час проведення розслідування трудового правопорушення.

Завершальним етапом процедури притягнення працівника до юридичної відповідальності є видання відповідного акта й ознайомлення його з ним. Так, в ч. 4 ст. 149 КЗпП України встановлено, що стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку<sup>797</sup>. Як слідує з наведеного вище законодавчого положення, актом, яким оголошується стягнення за трудове правопорушення, може виступати як наказ, так і розпорядження. Авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії зазначає, що наказ являє собою розпорядчий документ, що видається керівником підприємства, установи, організації на правах єдиначальності або іншою посадовою особою в межах її компетенції<sup>798</sup>. Розпорядження – це одна з форм управлінського рішення, акт державного управління, що має вольовий, владний характер і видається компетентним органом чи його посадовими особами в порядку, встановленому законом або іншим нормативно-правовим актом, та є

---

<sup>795</sup> Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

<sup>796</sup> Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України : від 13 квіт. 2012 р. № 4651- VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 37. – Ст. 1370.

<sup>797</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>798</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 4 : Н – П. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2002. – С. 33.



обов'язковим для суб'єктів, яким він адресований<sup>799</sup>. Зазначимо, що наказ в юридичній практиці в більшості випадків має нормативно-правовий характер, тоді як розпорядження напроти – індивідуальний. А тому, з метою уніфікації термінології, що використовується як у положеннях законодавства, так і в практичній діяльності, на нашу думку, в ч. 4 ст. 149 необхідно залишити згадку лише про такий акт як розпорядження.

Проведений вище аналіз законодавчих положень, а також позицій учених-правознавців надав змогу дійти висновку, що у чинному законодавстві про працю України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Це знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що: законодавством не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань і не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводяться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань визначено на рівні чисельних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України взагалі відсутня згадка щодо проведення службових розслідувань. На підставі цього в трудовому праві доречно ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень», на початковому етапі його запровадження може бути затверджено Постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, так як до нього можна більш оперативніше внести зміни, аніж в закон. У подальшому, з урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону. У будь-якому випадку, потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень КЗпП України в частині визначення в них основних питань, пов'язаних із процедурою притягнення працівників до трудової відповідальності (зокрема, конкретних дій, що складають етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення

---

<sup>799</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – С. 354.

розслідування і видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності). Запровадження наведених новацій дозволить, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень, а, по-друге, надасть додаткові та підвищить ефективність уже існуючих гарантій охорони та захисту трудових прав працівників.

#### **4.4. Підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності працівників**

Передбачена чинним національним законодавством України можливість застосування заходів трудової відповідальності працівників за порушення ними норм трудового законодавства покликана забезпечити режим законності та дисципліни як у межах самого підприємства, установи, організації, так і в рамках конкретно взятого трудового колективу. Наведена законодавча можливість також слугує надійним інструментарієм охорони та захисту прав власників або уповноважених ним органів від протиправних вчинків їх працівників, які можуть прямим чином впливати на ефективність роботи всього підприємства, установи, організації, знижувати робочі показники, завдавати майнові збитки, підривати авторитет роботодавця.

На нормативно-правовому рівні передбачені випадки звільнення працівників від трудової відповідальності, розгляд яких безумовно є актуальним в рамках представленого наукового дослідження. Як слушно зауважує О. Ф. Скакун у підручнику «Теорія держави і права (Енциклопедичний курс)», звільнення від відповідальності завжди припускає звільнення від покарання. При цьому міняється характеристика протиправності діяння як такого. Водночас звільнення від покарання не завжди припускає звільнення від інших заходів юридичної відповідальності (наприклад, відновлення порушених правовідносин), оскільки склад правопорушення залишився незмінним, поведінка суб'єкта засуджена. Суб'єкт, що вчинив правопорушення, лише (у зв'язку з обставинами, визначеними законом) не несе покарань психологічного,

організаційного або майнового характеру<sup>800</sup>. Зазначимо, що в КЗпП України не наводиться систематизований перелік підстав звільнення особи від юридичної відповідальності на кшталт тих, що закріплені в положеннях КК України та КУпАП. В КК України наведеним підставам присвячено окремий Розділ VIII «Обставини, що виключають злочинність діяння». До підстав звільнення особи від кримінальної відповідальності вищенаведеним нормативно-правовим актом віднесено наступні: необхідна оборона; уявна оборона; затримання особи, що вчинила злочин; крайня необхідність; фізичний або психічний примус; виконання наказу або розпорядження; діяння, пов'язане з ризиком; виконання спеціального завдання з попередження чи розкриття злочинної діяльності організованої групи чи злочинної організації<sup>801</sup>. Підставам звільнення від адміністративної відповідальності присвячена ст. 17 КУпАП. Серед вищенаведених підстав в зазначеній правовій нормі названо наступні: крайня необхідність; необхідна оборона; неосудність особи<sup>802</sup>. Із приводу наведених законодавчих положень зазначимо, що названі в них підстави звільнення особи від відповідного виду юридичної відповідальності в більшості випадків застосовуються в межах конкретної галузі права (кримінального, адміністративного). Однак, серед наведених підстав є ті, що діють й у разі звільнення працівників від трудової відповідальності.

Аналіз положень КЗпП України свідчить, що однією з підстав звільнення працівників від трудової відповідальності виступає крайня необхідність. Відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП України на працівника не може бути покладена відповідальність за заподіяну ним шкоду, в разі якщо він перебував у стані крайньої необхідності<sup>803</sup>. Зазначимо, що в положеннях КЗпП України не визначено сутності категорії «крайня необхідність», а тому в даному випадку слід керуватися

---

<sup>800</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене. – Харків : Еспада, 2009. – С. 614.

<sup>801</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 – 26. – Ст. 131.

<sup>802</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

<sup>803</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

аналогією закону. Як зауважують у юридичній енциклопедичній літературі, аналогія закону являє собою специфічний спосіб прийняття юридично значущого рішення в разі прогалин у законодавстві, що стосується відповідного конкретного випадку. Таке рішення приймається на основі закону, яким регулюються аналогічні чи близькі за змістом суспільні відносини. При цьому застосування аналогії закону не є довільним і ґрунтується на: певних принципах прийняття рішення; у межах повноважень органу правозастосування; за процедурою й у формі, які встановлені законом; відповідно до змісту закону; на основі знань про юридичні факти, передбачені гіпотезою норми застосування закону. За допомогою аналогії закону орган правозастосування прогалини в законодавстві не усуває, а лише долає їх. Однак застосування закону за аналогією є сигналом для законодавця щодо необхідності усунення вищенаведених прогалин<sup>804</sup>. Як ми зазначали вище, крайня необхідність виступає підставою звільнення не тільки від трудової, а й від таких видів юридичної відповідальності як кримінальна та адміністративна. В ст. 18 КУпАП зазначено, що не є адміністративним правопорушенням дія, яка хоч і передбачена законодавчими актами, що встановлюють відповідальність за адміністративні правопорушення, але вчинена в стані крайньої необхідності, тобто для усунення небезпеки, яка загрожує державному або громадському порядку, власності, правам і свободам громадян, установленому порядку управління, якщо ця небезпека за даних обставин не могла бути усунута іншими засобами й якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернена шкода<sup>805</sup>. Відповідно до ст. 39 КК України не є злочином заподіяння шкоди правоохоронюваним інтересам у стані крайньої необхідності, тобто для усунення небезпеки, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо цю небезпеку в даній обстановці не можна було усунути іншими засобами і якщо при цьому не було

---

<sup>804</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 1 : А – Г. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2011. – С. 105.

<sup>805</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

допущено перевищення меж крайньої необхідності<sup>806</sup>. Як зазначає авторський колектив науково-практичного коментаря до КК України, небезпеку, що породжує стан крайньої необхідності, створюють: дії сил природи – повінь, пожежа, блискавка та інші лиха; фізіологічні й патологічні процеси – голод, хвороба; напад тварин – диких чи домашніх, які нападають самі, без впливу людей; дії людей – малолітніх, неосудних, якщо про це відомо тому, кому вони загрожують; витоки підвищеної суспільної небезпеки – автомобілі й інші транспортні засоби, отрута, радіоактивні матеріали, сильнодіючі речовини. Правомірні дії громадян і посадових осіб стану крайньої необхідності не утворюють. Підкреслюється той факт, що вищенаведена небезпека має бути дійсною, реально існуючою, а не уявною<sup>807</sup>. Авторський колектив підручника «Адміністративне право України» увагу звертає на те, що крайня необхідність являє собою випадок зіткнення двох інтересів, які рівною мірою охороняються законом, і при якій заради збереження більш важливого інтересу, заподіюється шкода меншому інтересові. Підставою крайньої необхідності є небезпека інтересам, які охороняються адміністративним законодавством. Ця небезпека може бути викликана: протиправними діями людини; діями тварин; природними явищами; джерелом підвищеної небезпеки (технічними та транспортними засобами) тощо<sup>808</sup>. Слід погодитися із позицією Н. В. Лісової, яка під час визначення особливостей крайньої необхідності як обставини, що виключає злочинність діяння, дійшла висновку, що крайня необхідність – це діяння, а не вчинок. Причому таке діяння може виражатись як в активній, так і пасивній поведінці особи, тобто є дією або бездіяльністю, наслідком якої є обов'язкове заподіяння шкоди певним охоронюваним законом інтересам<sup>809</sup>. Таким чином, ще однією

---

<sup>806</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 –26. – Ст. 131.

<sup>807</sup> Науковий коментар Кримінального кодексу України / Проф. Коржанський М. Й. – К. : Атіка, Академія «Ельга», 2001. – С. 96.

<sup>808</sup> Адміністративне право України: Підручник: За заг. ред. д.ю.н., проф. Коломосьць Т. О. – Київ: «Істина», 2008. – С. 152; Алфьоров С. М. Адміністративне право. Загальна частина. : навч. посіб. / Алфьоров С. М., Ващенко С. В., Долгополова М. М., Купін А. П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – С. 100.

<sup>809</sup> Лісова Н. В. Крайня необхідність як обставина, що виключає злочинність діяння : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Лісова Неля Валеріївна. – К., 2006. – С. 52-53.

підставою звільнення працівників від трудової відповідальності виступає стан крайньої необхідності. Вважаємо за необхідне в ст. 130 КЗпП України відобразити зміст поняття «крайня необхідність» аналогічно тим, що наведені в положеннях КК України та КУпАП.

Для інституту звільнення працівників від трудової відповідальності, окрім спільних з наведеними вище інститутами підстав, властиві й специфічні, тобто такі, які діють у рамках трудового права. Відповідно до ст. 130 КЗпП України на працівника не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику<sup>810</sup>. Як слідує з аналізу наведеної норми, в основу зазначеної підстави звільнення працівника від трудової відповідальності покладено таке поняття як «нормальний виробничо-господарський ризик». В положеннях законодавства, в тому числі КЗпП України, зміст вищенаведеного поняття не розкривається. З етимологічного сенсу слово «ризик» походить від пізньолатинського слова «risicare», що в буквальному перекладі означає: обгинати виступ. Пізніше воно стало використовуватися в французькій мові «risque» та італійській мові «rischo» у значенні: небезпека, ризик<sup>811</sup>. Із семантичного сенсу в сучасній українській мові слово «ризик» тлумачать у наступних значеннях: усвідомлена можливість небезпеки; сміливий, ініціативний вчинок, дія із сподіванням на щастя, успіху, позитивного результату; можливість збитків або неуспіху в якійсь справі<sup>812</sup>. Зазначимо, що поняттям «ризик» оперують і в юриспруденції. При цьому, як цілком слушно відмічає В. Т. Білоус, в науковому розумінні ризик – це специфічна діяльність в умовах невизначеності та ситуацій необхідного вибору. Там, де відсутній вибір, не виникає ризикової ситуації і, відповідно, не буде ризику. Багатогранність ризику та різне етимологічне значення цього поняття викликають різноманітні

---

<sup>810</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>811</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – С. 317.

<sup>812</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпін'я ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 1221.

його тлумачення, часто зовсім протилежні<sup>813</sup>. У цьому контексті цікавою здається позиція О. В. Шакірової, яка під час дослідження організаційно-правових аспектів правового та соціального захисту працівників державної податкової служби в Україні зазначає, що ризик – це величина шкоди від тих чи інших подій, явищ природи або дій людей та імовірності їх виникнення. Люди щоденно, свідомо або несвідомо, потрапляють під «лавину» більш або менш сильних ризиків. З розвитком технологій, поняття ризику стало кількісною мірою рівня небезпеки людини. Ризик об'єктивний і практично пов'язаний з будь-яким видом діяльності людей, починаючи від первісного суспільства (ризик полювання, мореплавання, виживання в умовах природи) та до наших часів (ризик економічний, політичний, виробничий тощо). Людина інколи спроможна йти на великий ризик заради сильних позитивних емоцій (небезпечні види спорту, полювання, придбання й їзда на автомобілі тощо) або для само затвердження (героїчний вчинок)<sup>814</sup>. Як зазначає авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії, ризики в праві – це небезпечність виникнення непередбачених витрат очікуваного прибутку, доходу, майна, коштів у зв'язку з випадковою зміною умов економічної діяльності, несприятливими обставинами або дією непереборної сили; ступінь імовірності певної негативної події, яка може відбутися в певний час або за певних обставин, тобто можлива подія, поява якої має ймовірний і випадковий характер та зумовлює небажані наслідки для учасника відповідних правовідносин. Особливості змісту та межі ризику визначаються в окремих галузях права й сферах суспільно-економічної діяльності<sup>815</sup>. Ризик, зауважує С. Терещенко, представляє собою ймовірність прийняття невірного або вірного рішення із пакету

---

<sup>813</sup> Білоус В. Т. Координація управління правоохоронними органами України по боротьбі з економічною злочинністю (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Білоус Віктор Тарасович. – Ірпінь, 2004. – С. 291.

<sup>814</sup> Шакірова О. В. Правовий та соціальний захист працівників державної податкової служби в Україні (організаційно-правові аспекти) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шакірова Олена Вадимівна. – Ірпінь, 2004. – С. 88.

<sup>815</sup> Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – С. 317.

можливих альтернативних рішень кожного етапу<sup>816</sup>. Ю. М. Бабак дійшов висновку, що ризик – це є міра невідповідності між ідеальними (у вигляді мети) та фактичними результатами підприємницької діяльності<sup>817</sup>. На думку Ю. В. Корнєєва, ризик являє собою потенційну величину шкоди від тих чи інших подій, явищ природи або дій людей та імовірності їх виникнення<sup>818</sup>. В. М. Юрах ризик визначає як конкретне, об'єктивно існуюче явище або сукупність явищ з негативними економічними або соціальними наслідками, які, можливо, настануть у майбутньому в який-небудь момент у невідомих розмірах. Іншими словами, зауважує вчений, ризик – це дещо, що може відбутися, а може й не відбутися, при цьому факт його реалізації не повинен залежати від учасників правовідносин<sup>819</sup>. Як зауважує О. М. Коротка, ризик вважається виправданим, тобто нормальним за наявності таких умов: якщо мета не може бути досягнутою звичайними, не ризикованими засобами; якщо він відповідає значенню тієї мети, задля якої застосовується; можливість шкідливих наслідків під час ризику завжди лише ймовірна; об'єктом ризику є матеріальні фактори, а не життя або здоров'я людини; ризикує виключно та особа, яка професійно виконує відповідну трудову функцію; скоєна дія відповідає сучасним науково-технічним знанням і досвіду; особа, яка допустила ризик, здійснила всі можливі заходи для запобігання шкоди правоохоронним інтересам<sup>820</sup>. Погоджуємося із позицією вченої щодо доцільності закріплення основних ознак та суб'єктів нормального виробничо-господарського ризику в ст. 130 КЗпП України. На сьогодні ж доводиться констатувати той факт, що така підстава звільнення працівників від трудової

---

<sup>816</sup> Терещенко С. Митний контроль. Алгоритм аналізу факторів ризику. Основні методи шахрайства при здійсненні транзиту. Планування оцінки та селекції факторів ризику / С. Терещенко // Мит. брокер. – 2000. – № 4 (35). – С. 46.

<sup>817</sup> Бабак Ю. М. Економічні та організаційні методи удосконалення лізингу в становленні технічної бази підприємств АПК : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 / Бабак Юрій Миколайович. – Луганськ, 2009. – С. 48.

<sup>818</sup> Корнєєв Ю. В. Адміністративно-правове забезпечення особистої безпеки працівників податкової міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Корнєєв Юрій Валентинович. – Ірпінь, 2002. – С. 17.

<sup>819</sup> Юрах В. М. Фінансово-правові засади страхування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Юрах Віталій Михайлович. – Одеса, 2008. – С. 53.

<sup>820</sup> Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Коротка Олена Миколаївна. – Х., 2003. – С. 100.



відповідальності як заподіяння шкоди внаслідок нормального виробничо-господарського ризику залишається лише оціночною категорією.

У контексті досліджуваної проблематики зазначимо, що відповідно до ч. 5 ст. 130 КЗпП України працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене<sup>821</sup>. В наведеному вище законодавчому положенні мова йде про діяльне каяття правопорушника, що в науково-правових колах розглядається як підстава звільнення від юридичної відповідальності. У сучасній українській мові слово «дієвий» тлумачать у наступних значеннях: такий, що здатен активно діяти; здатний робити вплив на що-небудь. У свою чергу «каяття» розглядають як: почуття жалю з приводу зробленого вчинку; визнання своєї провини; вияв жалю з приводу своєї провини<sup>822</sup>. О. Ф. Скакун зазначає, що діяльне каяття правопорушника – примирення з потерпілим і добровільне відшкодування заподіяної шкоди, тобто наявність у особи соціально схваленої поведінки (до та після здійснення правопорушення)<sup>823</sup>. О. В. Перепадя цілком слушно зауважує, що відшкодування потерпілому шкоди сприймається особою, яка вчинила правопорушення, за своїм змістом негативно, що задовольняє каральну вимогу принципу необхідної відповідальності за вчинене протиправне діяння. Учена наголошує на тому, що відшкодування шкоди за станом негативного впливу за деякими винятками подібне до покарання<sup>824</sup>. В наведених вище позиціях мова йде про діяльне каяття як підставу звільнення від кримінальної відповідальності. Відповідно до ст. 45 (звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям) КК України особа, яка вперше вчинила злочин невеликої тяжкості або

---

<sup>821</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>822</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпінь ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 304, 531.

<sup>823</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене. – Харків : Еспада, 2009. – С. 613-614.

<sup>824</sup> Перепадя О. В. Кримінально-правові аспекти примирення між особою, яка вчинила злочин, та потерпілим (порівняльний аналіз законодавства України та ФРН) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Перепадя Олена Валеріївна. – К., 2003. – С. 128.

необережний злочин середньої тяжкості, крім корупційних злочинів, звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона після вчинення злочину щиро покаялася, активно сприяла розкриттю злочину та повністю відшкодувала завдані нею збитки або усунула заподіяну шкоду<sup>825</sup>. Разом із тим, добровільне відшкодування завданих працівником власнику підприємства, установи, організації збитків (завданої шкоди) також може бути розцінено як його дієве каяття й як наслідок підстава його звільнення від трудової відповідальності. Слід мати на увазі, що застосування вищенаведеної підстави звільнення працівника від трудової відповідальності може мати місце, якщо шкода відшкодована ним саме в добровільному порядку. При цьому, як зауважує авторський колектив Великого тлумачного словника сучасної української мови, слово «добровільність» походить від «добровільний», тобто який здійснюється, діє з власного бажання, доброї волі, без насильства, примусу<sup>826</sup>. Також слід зазначити, що така підстава звільнення працівника від трудової відповідальності як його дієве каяття в повній мірі відображено в ч. 2 ст. 151 КЗпП України. У вищенаведеній нормі мова йде про те, що в разі якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни й до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року<sup>827</sup>. Із цього приводу зазначимо, що категорія «сумлінний» є оціночною й означає: який чесно, старанно, ретельно виконує свої обов'язки; добросовісний; виконуваний, здійснюваний старанно, ретельно. При цьому, сумління – це усвідомлення та почуття моральної відповідальності за свою поведінку, свої вчинки перед самим собою, людьми, суспільством; моральні принципи, погляди, переконання; совість; найчесніший, найсправедливіший, найвідповідальніший представник певного колективу, суспільства тощо; живе втілення чесності, порядності<sup>828</sup>. Таким чином, можна стверджувати про існування такої підстави

---

<sup>825</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 –26. – Ст. 131.

<sup>826</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпінь ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 307.

<sup>827</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

<sup>828</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпінь ; ВТФ «Перун», 2009. – С. 1413.

звільнення працівника від трудової відповідальності як його дієве каяття. Разом із тим, зазначена підстава, на відміну від вищенаведених, є не обов'язковою й питання щодо можливості її застосування повинно вирішуватися власником підприємства, установи, організації з урахуванням особливостей вчиненого трудового правопорушення та особистості працівника, який його вчинив.

Наступною підставою звільнення працівника від трудової відповідальності виступає сплив строків (терміну) давності. Так само, як і більшість із розглянутих нами вище категорій, категорією «строк давності» КЗпП України не оперує. При цьому закінчення строків давності як підстава звільнення від юридичної відповідальності передбачена в положеннях ст. 49 (звільнення від кримінальної відповідальності в зв'язку із закінченням строків давності) КК України, відповідно до якої особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо з дня вчинення нею злочину і до дня набрання вироком законної сили минули такі строки: 1) два роки – в разі вчинення злочину невеликої тяжкості, за який передбачене покарання менш суворе, ніж обмеження волі; 2) три роки – в разі вчинення злочину невеликої тяжкості, за який передбачене покарання у виді обмеження або позбавлення волі; 3) п'ять років – у разі вчинення злочину середньої тяжкості; 4) десять років – у разі вчинення тяжкого злочину; 5) п'ятнадцять років – у разі вчинення особливо тяжкого злочину<sup>829</sup>. Про існування такої підстави звільнення працівника від трудової відповідальності як закінчення строків давності надає змогу стверджувати наявність наступних закріплених у КЗпП України приписів. Відповідно до ст. 148 цього нормативного документу дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку<sup>830</sup>. Отже, в зазначеній правовій нормі встановлено два граничних строки, із закінченням яких працівник не може бути

---

<sup>829</sup> Кримінальний кодекс України : Закон України : від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 – 26. – Ст. 131.

<sup>830</sup> Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

притягнутий до трудової відповідальності, – місяць з дня виявлення трудового правопорушення та шість місяців з дня його вчинення.

Окремою підставою звільнення працівників від трудової відповідальності слід назвати скасування акта, що встановлював таку відповідальність. Окрім цього, в даному випадку мова може йти про окреме правило дії закону в часі. Так, загальним є правило, відповідно до якого закони зворотної сили не мають. Це правило надає визначеності та стабільності суспільним відносинам, так як громадяни в своїх вчинках орієнтуються на чинні закони. Вони можуть розраховувати на майбутні закони в конкретних вчинках сьогоdnішнього дня. Тому нові закони не повинні поширюватися на старі життєві ситуації, так як це викликало б хаос у суспільстві<sup>831</sup>. Із наведеного правила є виняток, прямо передбачений в Основному Законі України. Мова йде про те, що відповідно до ст. 58 вищенаведеного нормативно-правового акта закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. При цьому ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення<sup>832</sup>. Отже, в разі якщо було скасовано нормативно-правовий акт, на підставі якого працівник повинен бути притягнутий до трудової відповідальності, а також в разі якщо було прийнято новий нормативно-правовий акт, у положеннях якого прямо зазначено, що вчинене працівником діяння втратило ознаки трудового правопорушення, до працівника не можуть бути застосовані заходи трудової відповідальності, що передбачено принципом дії закону в часі.

Таким чином, проведений аналіз наведених вище положень надав змогу дійти висновку, що підстави звільнення працівників від трудової відповідальності виступають додатковими гарантіями охорони та захисту його прав та інтересів. При цьому КЗпП України не містить уніфікованого переліку таких підстав, на відміну від деяких інших нормативних актів (КК України, КУпАП). Більш того, у зазначеному акті законодавства про деякі об'єктивно існуючі

---

<sup>831</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 472.

<sup>832</sup> Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

підстави звільнення працівників від трудової відповідальності мова взагалі не йде. А тому КЗпП України необхідно доповнити нормою, яка б передбачала наступні підстави звільнення працівників від трудової відповідальності: 1) вчинення протиправного діяння в стані крайньої необхідності; 2) завдання шкоди, що відноситься до нормального виробничо-господарського ризику; 3) дієве каяття працівника; 4) закінчення строків давності притягнення працівника до трудової відповідальності; 5) скасування нормативно-правового акту, який встановлював трудо-правову відповідальність працівника; 6) прийняття нового нормативно-правового акта, відповідно до якого діяння працівника втратило ознаки трудового правопорушення.

#### **4.5. Особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права**

Як встановлено в Конституції України, людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права й свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність<sup>833</sup>. Задля того, щоб вищенаведені конституційні положення знайшли свій практичний прояв, функціонували в житті суспільства, в нашій державі безперервно здійснюють свою діяльність органи, основним завданням яких є охорона і захист прав, свобод й інтересів фізичних та юридичних осіб. У даному випадку мова йде про правоохоронні органи України, працівники яких у зв'язку із здійсненням своїх трудових функцій виступають повноцінними учасниками трудових правовідносин. Одна із найголовніших специфічних ознак правового статусу працівників правоохоронних органів, яка виокремлює їх від решти працівників, є особливості їх юридичної відповідальності за порушення норм трудового права.

З метою визначення вищенаведених особливостей, в першу чергу, необхідно встановити сутність поняття «працівник правоохоронних органів». Не викликає сумніву, що вирішення

---

<sup>833</sup> Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

наведеного наукового завдання не можливо поза характеристикою поняття «правоохоронні органи». У ст. 17 Конституції України зазначено, що забезпечення державної безпеки та захист державного кордону України покладаються на відповідні військові формування й правоохоронні органи держави, організація та порядок діяльності яких визначаються законом. Основний Закон України, використовуючи поняття «правоохоронні органи», не розкриває його змісту. У ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23 грудня 1993 р., правоохоронні органи визначено як органи прокуратури, Національної поліції, Служби безпеки, Військової служби правопорядку в Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони державного кордону, органи доходів і зборів, органи й установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції<sup>834</sup>. Із приводу наведеного законодавчого положення зауважимо, що в ньому фактично наводиться перелік правоохоронних органів, який до цього ж викликає багато дискусій у науково-правових колах. Є. М. Попович цілком слушно зазначає, що із законодавчо закріпленого переліку правоохоронних органів слідує, що, по-перше, він є відкритим, у зв'язку із чим виникає питання про існування неназваних у ньому правоохоронних органів, а, по-друге, віднесення до визначеної в даній нормі деяких державних органів (органи державного фінансового контролю, рибохорони тощо) є предметом критики багатьох авторів, оскільки для них виконання правоохоронної функції не є пріоритетним завданням. Більш того, наголошує вчений, окрім теоретичного, дана проблема має суто практичне значення, оскільки незрозуміло, які державні органи належать до правоохоронних<sup>835</sup>. Більш того, як слідує із зазначеного вище законодавчо закріпленого визначення поняття «правоохоронні

---

<sup>834</sup> Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України : від 23 груд. 1993 р. № 3781-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

<sup>835</sup> Попович Є. М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Попович Євген Миколайович. – Х., 2010. – С. 168-169.

органи» до них слід віднести всі органи «які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції». З огляду на це увагу слід звернути на те, що схоже, але більш вузьке визначення поняття «правоохоронні органи» міститься в законі України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 19 червня 2003 року. Відповідно до ст. 1 цього нормативного документу правоохоронні органи – це державні органи, які відповідно до законодавства здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції<sup>836</sup>. У даному випадку порівняно з наведеним вище, законодавець звужує перелік правоохоронних органів, відносячи до них лише державні органи. У контексті зазначеного цілком справедливими є позиції вчених правознавців, які наголошують на тому, що підставою критичного коментування вищенаведених позицій законодавства є відсутність чіткого визначення поняття та переліку правозастосовних і правоохоронних функцій, адже факт виконання цих функцій дає можливість доповнення системи правоохоронних органів України новими структурними елементами, хоча правозастосовна практика властива для усіх форм державної діяльності – й законодавчої, й виконавчої, й судової<sup>837</sup>.

Слід звернути увагу на те, що між словами «правозастосовні» та «правоохоронні» функції в тексті законодавчих актів вжито сполучник «або», що надає юридичну підставу вважати правоохоронними й такі органи, які виконують не правоохоронні, а тільки правозастосовні функції<sup>838</sup>. Схоже за вищенаведене зауваження робить і В. В. Половніков у своєму дослідженні, що присвячено заходам адміністративного примусу в діяльності Державної прикордонної служби України. На думку вченого, чітко визначити перелік правозастосовних або

---

<sup>836</sup> Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави : Закон України : від 19 чер. 2003 р. № 975-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 46. – Ст. 366.

<sup>837</sup> Рабінович П. М. Проблеми трансформації методології вітчизняного правознавства: досягнення, втрати, перспективи / Рабінович П. М. // Методологічні проблеми правової науки: Матеріали міжнародної наукової конференції, 13-14 грудня 2002 р. / Упорядники М. І. Панов, Ю. М. Грошевий. – Х.: Право, 2003. – С. 9.

<sup>838</sup> Дуфенюк О. М. Філософсько-правова спадщина С. Оріховського: феномен професіоналізму правоохоронця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Дуфенюк Оксана Михайлівна. – Львів, 2007. – С. 124.

правоохоронних функцій на підставі чинного законодавства не просто. По-перше, чинне законодавство не містить визначення таких понять як «правоохоронні функції» та «правозастосовні функції». По-друге, в законах, які регулюють правовий статус тих чи інших правоохоронних органів, немає єдиного підходу до розуміння суті такого загального поняття як «функція»<sup>839</sup>. При цьому, ще один законодавчо закріплений варіант визначення поняття «правоохоронні органи» також оперує терміном «функція». Відповідно до ст. 1 Закону України «Про основи національної безпеки» від 19 червня 2003 року правоохоронні органи – це органи державної влади, на які Конституцією та законами України покладено здійснення правоохоронних функцій<sup>840</sup>.

Як слідує із наведеного вище законодавчого визначення досліджуваного поняття, серед правоохоронних органів законодавець називає лише ті, що здійснюють правоохоронні функції, а про правозастосовні мова не йде. Наведене визначення суперечить іншим актам законодавства, про які мова йшла вище. Отже, аналіз законодавчих положень, а також позицій учених-правознавців свідчить, що сутність поняття «правоохоронні органи» на нормативно-правовому рівні не знайшла свого однозначного відображення. Слід підтримати позицію М. В. Ковалю, який досліджуючи проблематику використання поняття «працівник правоохоронного органу» в законодавстві України, наголошує на тому, що звернення Конституції України до терміну «правоохоронні органи» зобов'язує законодавця та інших суб'єктів здійснення державної влади використовувати цей термін у своїй правотворчій та правозастосовній діяльності в тих чи інших термінологічних словосполученнях, але слід надавати їм однакову сутність<sup>841</sup>. У зв'язку із чим існує необхідність прийняття уніфікованого нормативно-правового акта, на рівні якого було б врегульовано питання, пов'язані як з визначенням сутності правоохоронних

---

<sup>839</sup> Половніков В. В. Заходи адміністративного примусу в діяльності Державної прикордонної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Половніков Вадим Володимирович. – Х., 2007. – С. 23.

<sup>840</sup> Про основи національної безпеки : Закон України від 19 черв. 2003 р. № 964-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351.

<sup>841</sup> Коваль М. В. Про поняття «працівник правоохоронного органу» в законодавстві України / М. В. Калашник // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – № 35. – С. 179.



органів, так і наведено загальний перелік правоохоронних функцій, їх завдання, повноваження тощо. Тож, ми погоджуємося з позицією багатьох вчених-правознавців щодо доцільності прийняття Закону України «Про правоохоронні органи та правоохоронну діяльність»<sup>842</sup>.

Особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення трудового законодавства, в першу чергу, пов'язані із їх специфічним правовим статусом. Працівники правоохоронних органів виконують управлінські та правоохоронні функції, мають відмінний від інших службовців правовий статус, здійснюють від імені та за дорученням держави виконавчо-розпорядчі повноваження правоохоронного характеру. Вони вступають у правові відносини, які випливають зі змісту їх службових повноважень не лише всередині органу чи підрозділу, але й зовні, тобто вступають у відносини з громадянами, іншими державними та недержавними органами. Виступаючи в означених відносинах від імені держави, вони можуть застосувати заходи, необхідні для виконання законних вимог, зокрема заходи примусового характеру. На підставі чого здається можливим стверджувати, що працівники правоохоронних органів наділяються державно-владними повноваженнями та здатні проводити в дію механізм державного примусу. Владна природа службових повноважень забезпечує реальну та необхідну можливість для даної категорії службовців впливати на поведінку суб'єктів суспільних відносин для досягнення соціально корисного результату, забезпечує обов'язковість їх підпорядкування законним вимогам і розпорядженням<sup>843</sup>. У науково-правових колах увага акцентується також на тому, що однією із характерних ознак та

---

<sup>842</sup> Тюрина О. Правоохранительная деятельность и правоохранительные органы: аспекты теоретического и нормативного определения / Тюрина О. // Закон и жизнь. – 2004. – № 3. – С. 15; Кулага Е. Органи внутрішніх справ України в системі поділу державної влади / Кулага Е. // Право України. – 2000. – № 9. – С. 26. Скрипнюк В. М. Правоохоронна діяльність у системі органів державної влади / Скрипнюк В. М. // Вісник ОІВС. – 2001. – № 1. – С. 15; Дуфенюк О. М. Філософсько-правова спадщина С. Орхівського: феномен професіоналізму правоохоронця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Дуфенюк Оксана Михайлівна. – Львів, 2007. – С. 126.

<sup>843</sup> Калашник М. В. Чітке визначення правового статусу працівників міліції та підрозділів системи МВС – головна підвалина реформування органів внутрішніх справ / М. В. Калашник // Право і безпека. – 2011. – № 5. – С. 59-60.

особливостей правового статусу працівників правоохоронних органів є підвищена юридична відповідальність<sup>844</sup>.

Із огляду на наведені положення зазначимо, що до працівників правоохоронних органів застосовується не тільки підвищена юридична відповідальність ретроспективного характеру, а й підвищена позитивна відповідальність також. Наприклад, підстави та порядок застосування заохочень до працівників такого недавно створеного правоохоронного органу як Національна поліція України відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України<sup>845</sup>. Зазначимо, що на сьогодні наведений Статут не прийнято і він має статус законопроекту. Проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» був поданий Кабінетом Міністрів України 1 лютого 2016 року<sup>846</sup>. Із приводу зазначеного слід звернути увагу на те, що відповідно до Розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» вказаного Закону Кабінет Міністрів України був зобов'язаний у місячний строк внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону про затвердження Дисциплінарного статуту Національної поліції України<sup>847</sup>. Як слідує з налізу наведеного вище, Кабінет Міністрів України не виконав поставлене перед ним завдання у належний строк, перевищив його в декілька разів, чим порушив приписи закону. У пояснювальній записці до зазначеного законопроекту мова йде про те, що його прийняття дозволить затвердити Дисциплінарний статут Національної поліції України, визначити сутність службової дисципліни в Національній поліції, повноваження поліцейських та їх керівників з її дотримання, види заохочень і дисциплінарних

---

<sup>844</sup> Административное право Российской Федерации / А. П. Алехин, Ю. М. Козлов. – М. : ТЕИС, 1995. – С. 145; Калашник М. В. Чітке визначення правового статусу працівників міліції та підрозділів системи МВС – головна підвалина реформування органів внутрішніх справ / М. В. Калашник // Право і безпека. – 2011. – № 5. – С. 60.

<sup>845</sup> Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.

<sup>846</sup> Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 1 лют. 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=58005&pf35401=374917>.

<sup>847</sup> Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.

стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження<sup>848</sup>. У зв'язку із тим, що Дисциплінарний статут Національної поліції України на сьогодні не прийнято, порядок заохочення поліцейських врегульовано Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, що затверджено Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 року. В ст. 9 вищенаведеного нормативно-правового акта вказано, що за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового й начальницького складу можуть бути застосовані такі види заохочень: дострокове зняття дисциплінарного стягнення; оголошення подяки; нагородження грошовою винагородою; нагородження цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України; занесення на «Дошку пошани»; нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; дострокове присвоєння чергового спеціального звання; присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя»<sup>849</sup>. У контексті вищенаведеного зазначимо, що з метою приведення законодавства України у відповідність із Законом України «Про Національну поліцію» за ініціативи Кабінету Міністрів України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію»» від 23 грудня 2015 року. Вищенаведеним нормативно-правовим актом була внесена велика кількість змін до багатьох актів законодавства в частині заміни слів: «працівник органів внутрішніх справ» на «поліцейського» або «працівник Національної поліції»; «органи внутрішніх справ» на «органи Національної поліції» тощо. Окремо було зазначено, що до набрання чинності Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції» поширити на

---

<sup>848</sup> Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 1 лют. 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=58005&pf35401=374917>.

<sup>849</sup> Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України : від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

поліцейських дію Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України»<sup>850</sup>. Більш доцільно було б своєчасно, як вимагає законодавство, розробити якісний проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції», в перехідних положеннях якого закріпити приписи щодо заміни зазначеної вище термінології. Не викликає сумніву, що в такому разі даний закон вже б набрав чинності, що без сумніву сприяло б більш ефективному й зрозумілому правовому регулюванню питань, пов'язаних, зокрема, із заохоченням поліцейських.

Досліджуючи особливості позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів, слід зазначити, що, визначаючи підстави та порядок заохочень своїх працівників, деякі правоохоронні органи керуються: Статутом внутрішньої служби Збройних Сил України, що затверджений Законом України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року, який визначає загальні права й обов'язки військовослужбовців Збройних Сил України та їх взаємовідносини, обов'язки основних посадових осіб полку та його підрозділів, правила внутрішнього порядку у військовій частині та її підрозділах<sup>851</sup>; та Дисциплінарним статутом Збройних сил України, що затверджений Законом України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року, що визначає сутність військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців щодо її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання та розгляду заяв, пропозицій і скарг<sup>852</sup>. У наведених вище нормативно-правових актах прямо вказано, що їх дія поширюється на такі правоохоронні органи як: Державну прикордонну службу України, Службу безпеки України, Національну гвардію України та інші військові формування, створені відповідно до законів України, Державну спеціальну службу транспорту, Державну

---

<sup>850</sup> Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію»: Закон України : від 23 груд. 2015 р. № 901-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 44.

<sup>851</sup> Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України : від 24 берез. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

<sup>852</sup> Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України : від 24 бер. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

службу спеціального зв'язку та захисту інформації України. При цьому в ст. 13 Дисциплінарного статуту Збройних сил України зазначено, що заохочення є важливим засобом виховання військовослужбовців і зміцнення військової дисципліни. Кожний командир у межах прав, наданих йому даним нормативно-правовим актом, зобов'язаний заохочувати підлеглих військовослужбовців за старанність, розумну ініціативу та сумлінне виконання службових обов'язків. Заохочення має бути заслуженим. При визначенні виду заохочення враховується характер заслуг військовослужбовця та його ставлення до служби за попередній час. За мужність і відвагу, проявлені під час виконання військового обов'язку, зразкове управління військами, високі показники в бойовій підготовці, оволодінні військовою технікою й озброєнням, інші заслуги перед Вітчизною, Збройними Силами України начальники від командира полку (командира корабля 1 рангу), командири, які мають рівні з ними права та вищі, командири окремих батальйонів (кораблів 2 рангу), а також командири окремих військових частин мають право висувати підлеглих військовослужбовців для відзначення державними нагородами України<sup>853</sup>. Законом України «Про державні нагороди України» від 16 березня 2000 року передбачено таку державну нагороду як орден «За мужність» I, II, III ступеня, що може бути застосований до працівників правоохоронних органів з метою відзначення їх героїзму й особистої мужності, виявлені при рятуванні людей, матеріальних цінностей під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, у боротьбі зі злочинністю, а також в інших випадках при виконанні своїх обов'язків в умовах, пов'язаних з ризиком для життя<sup>854</sup>.

Окрему увагу в контексті досліджуваного питання слід звернути на те, що до працівників правоохоронних органів у межах позитивної юридичної відповідальності в якості заохочення можуть бути застосовані відомчі заохочувальні відзнаки. З метою вдосконалення порядку встановлення та використання відомчих заохочувальних відзнак, визначення їх обґрунтованої кількості та зменшення бюджетних витрат, пов'язаних із нагородженням відомчими заохочувальними відзнаками було прийнято Положення «Про відомчі

---

<sup>853</sup> Там само.

<sup>854</sup> Про державні нагороди України : Закон України : від 16 бер. 2000 р. № 1549-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

заохочувальні відзнаки», що затверджено указом Президента України від 30 травня 2012 року № 365/2012. Відомчі заохочувальні відзнаки встановлюються з метою заохочення і відзначення особистих трудових досягнень у професійній, службовій діяльності, за бездоганну службу й особливі заслуги під час виконання службових обов'язків працівників центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, що входять до сфери їх управління, військовослужбовців та працівників військових формувань, осіб рядового та начальницького складу, працівників державних правоохоронних органів, а також інших осіб, визначених даним актом законодавства. При цьому серед відомчих заохочувальних відзнак у тексті зазначеного нормативно-правового акта названо: медаль; нагрудний знак; подяка, грамота, почесна грамота<sup>855</sup>. З метою виконання та деталізації положень наведеного нормативно-правового акта в діяльності окремих правоохоронних органів, а також визначення особливостей і порядку заохочення їх працівників було прийнято ряд відомчих законодавчих актів, як то:

1) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Національної гвардії України», затверджене наказом Міністерства внутрішніх справ України від 11 серпня 2014 року № 804, яке визначило перелік установлених Міністерства внутрішніх справ України відомчих заохочувальних відзнак Національної гвардії України, якими відзначаються військовослужбовці, резервісти та працівники Національної гвардії України, а також вищезазначені особи після звільнення на пенсію, порядок представлення до відзначення, підготовки документів і вручення відомчих заохочувальних відзнак. Відповідно до вищенаведеного законодавчого акту відомчими заохочувальними відзнаками даного правоохоронного органу є: Подяка Національної гвардії України; Грамота Національної гвардії України; Почесна грамота Національної гвардії України; нагрудний знак «За доблесну службу» (вища відзнака); медаль «10 років сумлінної служби»; медаль «15 років сумлінної

---

<sup>855</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки : указ Президента України : від 30 трав. 2012 р. № 365/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 42. – Ст. 1599.

служби»; медаль «20 років сумлінної служби»; медаль «Ветеран служби»<sup>856</sup>.

2) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної міграційної України», затверджене наказом МВС України від 15 липня 2013 року № 682, що визначило порядок представлення до нагородження та нагородження відомчими заохочувальними відзнаками працівників Державної міграційної служби України. Серед відомчих заохочувальних відзнак вищенаведеним нормативно-правовим актом названо: Подяку Державної міграційної служби України; Грамоту Державної міграційної служби України; Почесну грамоту Державної міграційної служби України; Нагрудний знак «Знак пошани Державної міграційної служби України» (вища відзнака)<sup>857</sup>.

3) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної прикордонної служби України», затверджене наказом МВС України від 16 квітня 2013 року № 368, що визначило порядок відзначення відомчими заохочувальними відзнаками Державної прикордонної служби України за особисті досягнення, бездоганну службу та особливі заслуги під час виконання службового обов'язку в сфері охорони державного кордону України. Згідно із даним нормативно-правовим актом, у Державній прикордонній службі України встановлено такі відзнаки: Подяка Державної прикордонної служби України; Грамота Державної прикордонної служби України; Почесна грамота Державної прикордонної служби України; медаль «10 років сумлінної служби»; медаль «15 років сумлінної служби»; медаль «20 років сумлінної служби»; медаль «Ветеран служби»; нагрудний знак «Відмінний прикордонник»; нагрудний знак «За мужність в охороні державного кордону»; нагрудний знак «Відзнака служби» (найвища відзнака)<sup>858</sup>.

---

<sup>856</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Національної гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 11 серп. 2014 р. № 804 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 69. – Ст. 1946.

<sup>857</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної міграційної служби України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 15 лип. 2013 р. № 682 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 62. – Ст. 2265.

<sup>858</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної прикордонної служби України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 16 квіт. 2013 р. № 368 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 37. – Ст. 1328.

4) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ України», затверджене наказом МВС України від 18 січня 2013 року № 38, що визначило перелік установлених МВС України відомчих заохочувальних відзнак, якими нагороджуються особи рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, військовослужбовці внутрішніх військ МВС України, працівники системи МВС України, працівники підприємств, установ, організацій, підпорядкованих МВС України, а також вищезазначені особи після виходу на пенсію, порядок представлення до нагородження, підготовки документів та вручення відомчих заохочувальних відзнак. Вищенаведеним нормативно-правовим актом встановлено наступні відомчі заохочувальні відзнаки МВС України: Подяка; Грамота; Почесна грамота; нагрудний знак «За відзнаку в службі»; нагрудний знак «За відвагу в службі»; нагрудний знак «За безпеку народу» (вища відзнака); медаль «10 років сумлінної служби»; медаль «15 років сумлінної служби»; медаль «20 років сумлінної служби»; медаль «Ветеран служби»<sup>859</sup>.

5) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Служби безпеки України», затверджено наказом Центрального управління Служби безпеки України від 25 січня 2013 року № 30, що визначило порядок заохочення та відзначення відомчими заохочувальними відзнаками Служби безпеки України: нагрудним знаком «Відзнака Служби безпеки України» (найвища відзнака); нагрудним знаком «За доблесть»; нагрудним знаком «За відвагу»; Почесною грамотою Служби безпеки України; Грамотою Служби безпеки України; Подякою Служби безпеки України; медаллю «Ветеран служби»; медаллю «20 років сумлінної служби»; медаллю «15 років сумлінної служби»; медаллю «10 років сумлінної служби»<sup>860</sup>.

6) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України», затверджене наказом Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 23 жовтня 2015 року, що визначає порядок заохочення відомчими

---

<sup>859</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 18 січ. 2013 р. № 38 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 14. – Ст. 511.

<sup>860</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Служби безпеки України : наказ Центрального управління Служби безпеки України : від 25 січ. 2013 р. № 30 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 14. – Ст. 513.



заохочувальними відзнаками Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: Подяки Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України; Почесною грамотою Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України; нагородження нагрудним знаком «Відзнака Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» (вища відзнака); нагородження нагрудним знаком «За особливі заслуги»; медаллю «Ветеран служби»; нагородження медаллю «20 років сумлінної служби»; нагородження медаллю «15 років сумлінної служби»; нагородження медаллю «10 років сумлінної служби»<sup>861</sup>.

7) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Служби зовнішньої розвідки України», затверджене наказом Служби зовнішньої розвідки України від 5 лютого 2013 року № 30, яким визначено порядок відзначення відомчими заохочувальними відзнаками Служби зовнішньої розвідки України: медаллю «10 років сумлінної служби»; медаллю «15 років сумлінної служби»; медаллю «20 років сумлінної служби»; медаллю «Ветеран служби»; нагрудним знаком «За відвагу в службі»; нагрудним знаком «Відзнака Служби зовнішньої розвідки України»; нагрудним знаком «Знак Пошани» (найвища відзнака); Подякою Служби зовнішньої розвідки України; Грамотою Служби зовнішньої розвідки України; Почесною грамотою Служби зовнішньої розвідки України<sup>862</sup>.

8) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної виконавчої служби України», затверджене наказом Міністерства юстиції України від 18 травня 2013 року № 923/5, що визначило підстави і порядок заохочення працівників державної виконавчої служби України відомчими заохочувальними відзнаками: Почесною грамотою Державної

---

<sup>861</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : від 23 жовт. 2015 р. № 634 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 96. – Ст. 3313.

<sup>862</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Служби зовнішньої розвідки України : наказ Служби зовнішньої розвідки України : від 5 лют. 2013 р. № 30 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 17. – Ст. 587.

виконавчої служби України та нагрудним знаком «Знак Пошани Державної виконавчої служби України»<sup>863</sup>.

9) Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної пенітенціарної служби України», затверджене наказом Міністерства юстиції України від 11 березня 2013 року № 404/5, де визначено порядок відзначення відомчими заохочувальними відзнаками Державної пенітенціарної служби України осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України, за сумлінне виконання службових обов'язків, пов'язаних з реалізацією державної політики в сфері виконання кримінальних покарань, а також відзначення професіоналізму, високих досягнень у службі, багаторічну та плідну працю зазначених осіб після виходу на пенсію. Серед вищенаведених відзнак названо: Подяка Державної пенітенціарної служби України; Грамота Державної пенітенціарної служби України; Почесна грамота Державної пенітенціарної служби України; Нагрудний знак «За відзнаку в службі»; медаль «10 років сумлінної служби»; медаль «15 років сумлінної служби»; медаль «20 років сумлінної служби»; медаль «Ветеран служби»<sup>864</sup>.

В наведеному переліку відомчих заохочувальних відзнак визначено не всі правоохоронні органи, які застосовують цей вид заохочень до своїх працівників. З аналізу вказаних вище нормативно-правових актів слідує, що головною особливістю позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів є специфічний порядок і види їх заохочень. Зазначені особливості, в першу чергу, обумовлені специфічними завданнями, які виконують працівники правоохоронних органів у своїй повсякденній діяльності, пов'язані із значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень.

---

<sup>863</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України : від 18 трав. 2013 р. № 923/5 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 17. – Ст. 587.

<sup>864</sup> Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної пенітенціарної служби України : наказ Міністерства юстиції України : від 11 бер. 2013 р. № 404/5 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 23. – Ст. 800.

Досліджуючи особливості ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів черговий раз підкреслимо, що вона, в більшості випадків, є підвищеною. Такий стан справ обумовлюється, зокрема, тим, що велика кількість працівників правоохоронних органів має статус військовослужбовців або прирівняних до них осіб і керуються в своїй діяльності відповідними службовими статутами, що зобов'язують їх дотримуватися службової або військової дисципліни. Відповідно до ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України службова дисципліна – це дотримання особами рядового та начальницького складу Конституції та законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України. При цьому службова дисципліна в органах внутрішніх справ досягається: створенням належних умов проходження служби особами рядового та начальницького складу; набуттям високого рівня професіоналізму; забезпеченням гласності й об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності; дотриманням законності та статутного порядку; повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їх особистої гідності; вихованням в осіб рядового та начальницького складу високих моральних і ділових якостей; забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту; умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу; належним виконанням умов контракту про проходження служби<sup>865</sup>. У свою чергу, з аналізу положень Дисциплінарного статуту Збройних Сил України слідує, що військова дисципліна – це бездоганне та неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку й правил, встановлених військовими статутами та іншим законодавством України. Військова дисципліна ґрунтується на усвідомленні військовослужбовцями свого військового обов'язку, відповідальності за захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, на їх вірності Військовій

---

<sup>865</sup> Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України : від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

присязі<sup>866</sup>. Досліджуючи особливості адміністративно-правового регулювання діяльності військової служби правопорядку в Збройних Силах України, Б. М. Ринажевський цілком слушно відмічає той факт, що правопорушення серед військовослужбовців Збройних Сил України характеризуються підвищеною небезпекою, оскільки вони торкаються державних інтересів, правопорядку, встановленого військового управління, підпорядкованості прав і свобод, і мають підвищену юридичну відповідальність<sup>867</sup>. Окрім цього, розглядаючи проблеми теорії та практики соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ, К. Ю. Мельник увагу акцентує на тому, що працівники зазначених органів покликані виконувати державні функції по забезпеченню безпеки громадян і громадського порядку, виявленню, запобіганню, припиненню, розкриттю та розслідуванню злочинів й інших правопорушень на професійній основі. Процес реалізації цих функцій пов'язаний із здійсненням ними державно-владних повноважень. За негативні результати цієї діяльності передбачена підвищена юридична відповідальність. Цими обставинами обумовлений і характер спеціальних вимог до якостей і здібностей кандидатів на службу в органи внутрішніх справ<sup>868</sup>. Значну увагу на підвищеній юридичній відповідальності працівників правоохоронних органів, у науково-правових колах акцентують у зв'язку із тим, що вони наділені державою владними повноваженнями. Зокрема, наголошується на тому, що правопорушення осіб, які наділені державно-владними повноваженнями, характеризується підвищеною небезпекою, оскільки безпосередньо торкаються публічних інтересів, прав та свобод громадян, а тому повинні супроводжуватись підвищеною юридичною відповідальністю<sup>869</sup>. Аналогічних висновків

---

<sup>866</sup> Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України : від 24 бер. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

<sup>867</sup> Ринажевський Б. М. Адміністративно-правове регулювання діяльності Військової служби правопорядку у Збройних Силах України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Ринажевський Богдан Миколайович. – Х., 2010. – С. 317.

<sup>868</sup> Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мельник Костянтин Юрійович. – Х., 2003. – С. 49.

<sup>869</sup> Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учебник для подготовки государственных служащих / Ноздрачев А. Ф. : 1999. – С. 485; Виноградова Л. Є. Юридична

дотримуються: С. В. Шестаков під час визначення особливостей адміністративно-правового статусу працівника міліції<sup>870</sup>; А. М. Авторгов у своєму дослідженні, що присвячено особливостям адміністративно-правового статусу державного виконавця<sup>871</sup>; О. Ю. Горбунова під час з'ясування сутності правового статусу працівників ветеринарної міліції з проведення карантинних ветеринарних заходів<sup>872</sup>; Л. В. Крупнова, досліджуючи адміністративно-правовий статус працівника Державної виконавчої служби України<sup>873</sup>; В. В. Конопльов, з'ясовуючи сутність організаційно-правового механізму підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ<sup>874</sup>. Схожу, але більш розширену позицію відстоює В. М. Василенко в своєму дослідженні, що присвячено адміністративно-правовому статусу працівників ветеринарної міліції, наголошуючи на тому, що до діяльності таких працівників пред'являються підвищені вимоги. Саме тому, наголошує вчений, правопорушення, скоєні даною категорією осіб, характеризується підвищеною небезпекою, а отже мають супроводжуватися підвищеною юридичною відповідальністю, оскільки безпосередньо зачіпають інтереси держави, встановлений в суспільстві правопорядок, права та свободи громадян<sup>875</sup>. Як бачимо, однією із головних особливостей ретроспективної юридичної відповідальності

---

відповідальність суддів загальних судів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Виноградова Людмила Євгенівна. – Одеса, 2004. – С. 28.

<sup>870</sup> Шестаков С. В. Адміністративно-правовий статус працівника міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шестаков Сергій Володимирович. – Х., 2003. – С. 145.

<sup>871</sup> Авторгов А. М. Адміністративно-правовий статус державного виконавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Авторгов Андрій Миколайович. – К., 2008. – С. 111.

<sup>872</sup> Горбунова О. Ю. Правовий статус працівників ветеринарної міліції з проведення карантинних ветеринарних заходів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Горбунова Оксана Юріївна. – К., 2010. – С. 248.

<sup>873</sup> Крупнова Л. В. Адміністративно-правовий статус працівника Державної виконавчої служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Крупнова Любов Василівна. – Ірпінь, 2008. – С. 98.

<sup>874</sup> Конопльов В. В. Організаційно-правовий механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Конопльов В'ячеслав В'ячеславович. – Х., 2006. – С. 338.

<sup>875</sup> Василенко В. М. Адміністративно-правовий статус працівників ветеринарної міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Василенко Віктор Михайлович. – Х., 2009. – С. 132-133.

працівників правоохоронних органів виступає її підвищений характер.

Із зазначеною вище особливістю ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів дуже пов'язано те, що в передбачених законодавством випадках керівник відповідного підрозділу такого органу може бути притягнутий до неї за дії своїх підлеглих. Така особливість може знаходити свій прояв не тільки в діяльності правоохоронних органів, але тут вона проявляється, як правило, на постійній основі. Як зауважує В. В. Мозоль під час дослідження особливостей адміністративно-правового статусу посадової особи податкової міліції робить висновок, що посадовці зазначених органів правомочні представляти інтереси відповідної організаційної структури у відносинах з фізичними й юридичними особами, а характер виконуваних ними повноважень зумовлює посилення вимог до якості здійснюваної ними управлінської діяльності та підвищення рівня юридичної відповідальності за службові правопорушення. Підвищена юридична відповідальність посадової особи проявляється також і в тому, що вона відповідає не лише за свої дії по службі, але й за дії підлеглих їй осіб<sup>876</sup>. На підтвердження вищенаведеного наведемо деякі законодавчі положення із цього питання.

Так, у ст. 8 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ серед обов'язків начальника визначено, що він несе персональну відповідальність за стан службової дисципліни та повинен постійно його контролювати<sup>877</sup>. Положеннями вищенаведеного законодавчого акта на сьогодні керуються працівники Національної поліції. При цьому із аналізу зазначеного нормативно-правового акта слідує, що начальника може бути притягнуто до ретроспективної юридичної відповідальності внаслідок недотримання службової дисципліни його підлеглим. На нашу думку, в такому разі порушується принцип персоніфікації юридичної відповідальності, відповідно до якого особа може бути притягнута до відповідного виду відповідальності тільки за скоєне нею правопорушення (за її

---

<sup>876</sup> Мозоль В. В. Адміністративно-правовий статус посадової особи податкової міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Мозоль Вікторія Василівна. – Ірпінь, 2006. – С. 35.

<sup>877</sup> Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України : від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

конкретні діяння). Як цілком слушно зауважує М. М. Пендюра в своєму дослідженні, що присвячено національній безпеці України в контексті сучасних європейських геополітичних трансформацій, що серед спеціальних принципів юридичної відповідальності одними з основних виступають її індивідуалізація та персоніфікація<sup>878</sup>. Окремо слід відмітити той факт, що відповідно до ст. 3 проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», керівник несе персональну відповідальність за дотримання службової дисципліни підлеглими<sup>879</sup>. Іншими словами, навіть із набранням статусу закону вищезазначеним законопроектом, проблематика, пов'язана із застосуванням принципу персоніфікації відповідальності в діяльності органів Національної поліції не буде вирішена остаточно. А тому, вважаємо за доцільне в положеннях зазначеного законопроекту навести перелік конкретних обов'язків і конкретні «ділянки роботи», за які керівник несе персональну юридичну відповідальність. При цьому зазначимо, що наведена вище ситуація є характерною не тільки в діяльності органів Національної поліції, а й майже в усіх правоохоронних органах. Так, наприклад, відповідно до Інструкції «Про порядок обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, які містять службову інформацію», що затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 листопада 1998 року № 1893 керівники організацій несуть відповідальність за забезпечення правильного ведення обліку, зберігання та використання документів з грифом «Для службового користування». Ведення обліку, зберігання, розмноження та використання документів з грифом «Для службового користування», а також контроль за дотриманням вимог цієї Інструкції покладається на управління справами, загальні відділи, канцелярії організацій<sup>880</sup>. На

---

<sup>878</sup> Пендюра М. М. Національна безпека України в контексті сучасних європейських геополітичних трансформацій : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Пендюра Максим Миколайович. – К., 2006. – С. 144.

<sup>879</sup> Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : проект Закону України від 1 лют. 2016 р. № 3857 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=58005&pf35401=374554>.

<sup>880</sup> Про затвердження Інструкції про порядок обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, які містять службову

практиці ж постійно зустрічаються ситуації, коли працівник правоохоронного органу вчинив правопорушення й разом з ним до відповідного виду юридичної відповідальності притягується і його керівник. Особливо гострого характеру дана ситуація набуває в разі, коли в підпорядкуванні в керівника правоохоронного органу знаходиться не один десяток, а то й сотні працівників.

Наступною особливістю ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів є невизначення конкретних правових підстав її настання. У даному випадку йдеться про те, що в текстах правових актів, на рівні яких врегульовано процедури настання юридичної відповідальності вищенаведених осіб часто використовується термін «законодавство». Зазначений термін доволі часто зустрічається в указі Президента України «Про положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців» від 7 листопада 2001 року № 1053/2001, яким, як слідує з його назви, затверджені відповідні положення. В якості прикладу наведемо декілька посилань на термін «законодавство» при визначенні підстав притягнення працівників правоохоронних органів до ретроспективної юридичної відповідальності: за вчинені злочини, адміністративні правопорушення та заподіяні матеріальні збитки військовослужбовці рядового, сержантського та старшинського складу несуть кримінальну, адміністративну або матеріальну відповідальність згідно із законодавством; за порушення військової дисципліни та громадського порядку, вчинення злочинів та правопорушень, заподіяння матеріальної шкоди курсанти (слухачі) несуть відповідальність згідно із законодавством<sup>881</sup>. Згідно із п. 80 Положення «Про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України», що затверджено указом Президента України від 19 жовтня 2007 року № 982/2007, особи, які не повернулися своєчасно без поважних причин з відпустки або не з'явилися після оголошення мобілізації до зазначених пунктів у визначені

---

інформацію : постанова Кабінету Міністрів України : від 27 лист. 1998 р. № 1893 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 48. – стор. 31.

<sup>881</sup> Про Положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців : указ Президента України : від 7 лист. 2001 р. № 1053/2001 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 99. – Ст. 3581.



строки, несуть відповідальність згідно із законодавством<sup>882</sup>. У наведених вище випадках не вказано конкретні нормативно-правові акти, у відповідності до яких настає певний (також не вказаний) вид юридичної відповідальності. Іншими словами, вищенаведені норми за способом викладу мають бланкетний характер. Як зауважує О. Ф. Скакун, в такому разі в статті міститься відсилання не до якогось конкретного нормативного припису даного акта законодавства, а до іншого нормативного акта (більш високої чи нижчої юридичної сили). Такого роду стаття є «бланком», що заповнюється іншими законом, джерелом права<sup>883</sup>. На нашу думку, викладення норм, що регулюють правові засади ретроспективної юридичної відповідальності, в тому числі працівників правоохоронних органів, у зазначений спосіб є недоліком правового регулювання даних суспільних відносин, оскільки це значно ускладнює сприйняття таких нормативно-правових актів особливо для осіб без відповідної юридичної підготовки. Із приводу використання терміну «законодавство» в положеннях нормативно-правових актів, що визначають підстави та порядок притягнення до юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів, слід зазначити, що він, окрім законів включає також і підзаконний рівень нормативно-правового регулювання. Так, як постановив Конституційний Суд України в своєму рішенні в справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 року, термін «законодавство» досить широко використовується в правовій системі в основному в значенні сукупності законів та інших нормативно-правових актів, які регламентують ту чи іншу сферу суспільних відносин і виступають джерелами певної галузі права. Цей термін без визначення його змісту використовує й Конституція України. У законах залежно від важливості та специфіки суспільних відносин, що регулюються, цей термін живається в різних значеннях: в одних маються на увазі лише

---

<sup>882</sup> Про Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України : указ Президента України : від 19 жовт. 2007 р. № 982/2007 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 35. – Ст. 768.

<sup>883</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 420.

закони; в інших, передусім кодифікованих, в поняття «законодавство» включаються як закони й інші акти Верховної Ради України, так і акти Президента України, Кабінету Міністрів України, а в деяких випадках – також і нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади<sup>884</sup>. Отже, використання терміну «законодавство» не виключає можливості включення до його змісту нормативно-правових актів підзаконного характеру, що в контексті визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права суперечить ст. 92 Конституції України, відповідно до якої виключно законами України визначаються, зокрема, засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. А тому в текстах нормативно-правових актах при визначенні вищенаведених правових підстав необхідно уникати вживання терміну «законодавство» й замість цього надавати посилання на положення конкретних законів України.

Слід звернути увагу на те, що окремою особливістю ретроспективної юридичної відповідальності працівників окремих правоохоронних органів є визначення її засад не на рівні законів України, що суперечить вказаним вище конституційним положенням. В якості прикладу зазначимо, що Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року, визначає підстави та порядок накладання на працівників прокуратури дисциплінарних стягнень. Відповідно до положень цього нормативно-правового документу дисциплінарні стягнення щодо прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури застосовуються за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків або за проступок, який порочить його як працівника прокуратури. До вказаних стягнень віднесено такі, як-от: догана; пониження в класному чині; пониження в посаді; позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України»; звільнення; звільнення з

---

<sup>884</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») : від 9 лип. 1998 р. : Справа № 12-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – стор. 59.

позбавленням класного чину<sup>885</sup>. Зазначимо, що з питанням щодо відповідності Конституції України вищенаведеного нормативно-правового акта до Конституційного Суду України свого часу зверталось 45 народних депутатів України. Унаслідок чого зазначеним органом конституційної юрисдикції було розпочато й в подальшому прийнято рішення в справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» (справа про Дисциплінарний статут прокуратури) від 22 червня 2004 року й окремі положення Дисциплінарного статуту прокуратури України було визнано такими, що не відповідають Конституції України<sup>886</sup>. Погоджуємося з окремою думкою судді В. Д. Вознюка стосовно зазначеного Рішення Конституційного Суду України, з позиції якого статут є неналежним нормативно-правовим актом щодо визначення порядку заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини. Окрема увага звертається на те, що з аналізу п. 14 ч. 1 ст. 92 та ст. 123 Конституції України<sup>887</sup> слідує, що виключно законами України визначаються організація і діяльність прокуратури. Слід підтримати окрему думку судді П. Б. Євграфова, який зауважує, що зазначений Дисциплінарний статут затверджений Постановою Верховної Ради України як нормативно-правовий акт, за формою не є законом, хоча в ньому закріплено положення з питань організації та діяльності прокуратури. У цьому контексті,

---

<sup>885</sup> Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України : від 6 лист. 1991 р. № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

<sup>886</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» (справа про Дисциплінарний статут прокуратури) : від 22 черв. 2004 р. : Справа № 13-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 26. – Ст. 1710.

<sup>887</sup> Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

наголошує суддя, він має бути визнаний таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним) повністю, а не в окремій його частині, як це вирішив Конституційний Суд України. Явно неконституційними, на його погляд, є положення ст. 8 Статуту, за якими до прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури за невиконання чи неналежне виконання ними службових обов'язків застосовуються дисциплінарні стягнення. Відповідно до п. 22 ч. 1 с. 92 Конституції України ці питання мають визначатися виключно законами України<sup>888</sup>.

Ще однією особливістю ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права слід назвати специфіку застосування до них окремих її видів. З аналізу ст. 15 КУпАП слідує, що працівники правоохоронних органів несуть відповідальність за адміністративні правопорушення за дисциплінарними статутами<sup>889</sup>. У даному випадку мова йде про те, що за скоєнні адміністративні правопорушення працівники правоохоронних органів повинні нести ні адміністративну відповідальність, а дисциплінарну, яка раніше була обґрунтовано названа нами як різновид відповідальності трудової. Разом із тим, із наведеного правила є й винятки. З аналізу вищенаведеної норми також слідує, що працівники правоохоронних органів несуть адміністративну відповідальність на загальних підставах за порушення норм трудового законодавства в наступних випадках: за порушення правил, норм і стандартів, що стосуються забезпечення безпеки дорожнього руху, санітарних норм, охорони рибних запасів, митних правил, вчинення правопорушень, пов'язаних з корупцією, порушення тиші в громадських місцях, неправомірне використання державного майна, незаконне зберігання

---

<sup>888</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» (справа про Дисциплінарний статут прокуратури) : від 22 черв. 2004 р. : Справа № 13-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 26. – Ст. 1710.

<sup>889</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, невжиття заходів щодо окремої ухвали суду, ухилення від виконання законних вимог прокурора, порушення законодавства про державну таємницю, порушення порядку обліку, зберігання й використання документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію<sup>890</sup>. Навіть у разі притягнення працівників правоохоронних органів до адмінвідповідальності за скоєння вищенаведених правопорушень до них, усе одно, як правило, застосовуються дисциплінарні стягнення. Більш того, дисциплінарні стягнення можуть бути застосовані до працівників правоохоронних органів за скоєння ними кримінальних правопорушень. У всякому разі нам вдалося дійти такого висновку шляхом аналізу ряду нормативно-правових актів, що регламентують порядок проведення службових розслідувань у відповідних правоохоронних органів. Наприклад, відповідно до Інструкції «Про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України», затвердженої наказом МВС України від 12 березня 2013 року № 230 підставами для проведення службового розслідування є порушення особами рядового та начальницького складу службової дисципліни, у тому числі скоєння кримінальних або адміністративних правопорушень<sup>891</sup>. Наведена ситуація не відповідає принципу справедливості юридичної відповідальності. Як цілком слушно зауважує О. Ф. Скакун, аксіомою є те, що згідно із цим принципом, лише одне покарання встановлюється за одне правопорушення<sup>892</sup>.

Таким чином, проведений аналіз надає змогу дійти висновку, що специфіка правового статусу працівників правоохоронних органів, пов'язана із особливостями їх юридичної відповідальності, які можуть розглядатися з урахуванням її позитивного та негативного (ретроспективного) аспектів. Головною особливістю позитивної юридичної відповідальності вказаних працівників виступає порядок і види

---

<sup>890</sup> Там само.

<sup>891</sup> Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 12 бер. 2013 р. № 230 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 30. – Ст. 1043.

<sup>892</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – С. 607.

їх заохочень, що обумовлено специфічними завданнями, які виконують такі особи в своїй повсякденній діяльності, пов'язані із значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень тощо. Ретроспективна юридична відповідальність працівників правоохоронних органів характеризується наступними особливостями: підвищений характер; порушення та недотримання загальноприйнятого принципу персоніфікації юридичної відповідальності особи, що найбільшим чином проявляється та застосовується до працівників правоохоронних органів, які посідають керівні посади; в деяких випадках визначення засад її настання на підзаконному нормативно-правовому рівні правового регулювання; притягнення до трудової відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень; додаткове притягнення до трудової відповідальності разом із адміністративною чи кримінальною відповідальністю за скоєння відповідних правопорушень (порушення принципу справедливості юридичної відповідальності).

#### **Висновки до розділу 4**

До характерних ознак працівника, як суб'єкта трудового права віднесено наступні: він є фізичною особою (громадянином України, іноземцем, особою без громадянства); є реальним учасником трудових правовідносин оскільки приступив до виконання своїх трудових функцій на підприємстві, установі, чи організації; здійснює свою трудову функцію на підставі укладеного з роботодавцем трудового договору; володіє визначеним на законодавчому рівні обсягом трудової право- та дієздатності.

Під поняттям «працівник» запропоновано розуміти фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє повною трудовою правосуб'єктністю і на підставах і у порядку встановлених законодавством задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, яка використовує найману працю.

На підставі аналізу норм КЗпП України зроблено висновок, що положення щодо дисциплінарної відповідальності працівників у даному нормативно-правовому акті не

систематизовані та розташовані хаотично. При цьому визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівника» КЗпП України не містить. Під дисциплінарною відповідальністю працівника запропоновано розуміти негативні заходи у вигляді дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівника за порушення трудової дисципліни.

Необхідною умовою набуття статусу працівника є наділення його трудовою правосуб'єктністю, що складається з таких елементів як правоздатність, дієздатність і деліктоздатність.

У КЗпП України визначено, що працівник несе дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність. Доведено, що це законодавче положення підлягає уточненню в частині того, що в своїй сукупності дисциплінарна та матеріальна відповідальність утворюють трудову відповідальність, яка може бути визначена як закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані із виконанням ним своїх обов'язків у процесі здійснення праці. Більш того, закріплений у трудовому законодавстві перелік ретроспективної юридичної відповідальності підлягає доповненню в частині визначення в ньому цивільно-правової відповідальності працівника, яка може мати місце під час реалізації роботодавцем права регресу.

Співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників часто зустрічаються на практиці. Яскравим проявом такого співвідношення може служити закріплений законодавством взаємовиключний характер позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників. Разом із тим, найбільшим чином знаходить свій прояв співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності. До працівників за порушення норм трудового законодавства в рамках трудової відповідальності застосовуються санкції матеріального та дисциплінарного характеру, що не є справедливим з огляду на не відповідність функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Значним недоліком трудового законодавства є визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників із використанням термінології (аморальний поступок, пряма дійсна шкода, тощо) без надання їй легітимного визначення та тлумачення. Ця ситуація може знаходити свій прояв у

безпідставному притягненню працівника до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності. Значною проблемою є невизначення законодавцем конкретних меж притягнення працівників до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності, невизначення її виду в конкретному правовому випадку.

Сутність процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності розкрито як закріплену на нормативно-правовому рівні сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб'єктів, направлених на застосування до працівників, які допустили відхилення від встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих (заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності.

У чинному законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Це знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством: не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань і не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводиться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань впорядковуються на рівні чисельних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України згадка щодо проведення службових розслідувань взагалі відсутня та ін. На підставі чого в трудовому праві доречно ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень», на початковому етапі його запровадження може бути затверджено постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, так як до такого акта можна оперативніше внести зміни, ніж в закон. У подальшому, з урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов'язані із проведенням розслідування трудових правопорушень, повинні бути відображені на рівні закону. Разом із тим, у будь-якому випадку, потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень КЗпП України в частині визначення в них основних питань, пов'язаних із здійсненням процедури притягнення працівників до трудової відповідальності, зокрема, конкретних дій, що складають етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його



розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування і видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження вищенаведених змін дозволить, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень, а, по-друге, надасть додаткові та підвищить ефективність уже існуючих гарантій охорони та захисту прав працівника.

З метою вдосконалення процедури притягнення до відповідальності працівника за порушення норм трудового права запропоновано:

а) на рівні КЗпП України закріпити алгоритм дій власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо);

б) у положеннях КЗпП України повинно бути передбачено правило, за яким притягненню працівників до трудової відповідальності повинно передувати проведення розслідування трудового правопорушення. А тому ч. 1 ст. 148 КЗпП України має бути викладена в наступній редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після встановлення особи, що його вчинила, але не пізніше одного місяця з дня її встановлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також часу необхідного на проведення розслідування трудового правопорушення, провадження в справах про адміністративні правопорушення, кримінального провадження».

Підстави звільнення працівників від трудової відповідальності виступають додатковими гарантіями охорони та захисту його прав та інтересів. При цьому КЗпП України не містить уніфікованого переліку таких підстав, на відміну від інших законодавчих актів (КК України, КУпАП). Більш того, в зазначеному акті законодавства про деякі об'єктивно існуючі підстави звільнення працівників від трудової відповідальності мова взагалі не йде. Запропоновано КЗпП України доповнити

нормою, яка б передбачала наступні підстави звільнення працівників від трудової відповідальності: протиправне діяння вчинено працівником в стані крайньої необхідності; працівником завдано шкоду, яка відноситься до нормального виробничо-господарського ризику; дієве каяття працівника; закінчення строків давності притягнення працівника до трудової відповідальності; скасування нормативно-правового акта, який встановлював трудову відповідальність працівника; прийняття нового нормативно-правового акта, відповідно до якого діяння працівника втратило ознаки трудового правопорушення. Також запропоновано у ст. 130 КЗпП України відобразити зміст поняття «крайня необхідність» аналогічно тим, що наведені в положеннях КК України та КУпАП.

Специфіка правового статусу працівників правоохоронних органів, пов'язана із особливостями їх юридичної відповідальності, які можуть розглядатися з урахуванням її позитивного та негативного (ретроспективного) аспектів. Головною особливістю позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів виступає порядок і види їх заохочень, що обумовлено специфічними завданнями, які виконують такі особи в своїй повсякденній діяльності, пов'язані із значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень тощо. Ретроспективна юридична відповідальність працівників правоохоронних органів характеризується наступними особливостями: підвищений характер; порушення та недотримання загальноприйнятого принципу персоніфікації юридичної відповідальності особи, що найбільшим чином проявляється та застосовується до працівників правоохоронних органів, які посідають керівні посади; в деяких випадках визначення засад її настання на підзаконному нормативно-правовому рівні правового регулювання; притягнення до трудової відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень; додаткове притягнення до трудової відповідальності разом із адміністративною чи кримінальною відповідальністю за скоєння відповідних правопорушень (порушення принципу справедливості юридичної відповідальності).

## ВИСНОВКИ

Дослідження концептуальних підвалин становлення і розвитку трудового законодавства, що регулює юридичну відповідальність працівників і роботодавців, дозволило зробити відповідні висновки.

Виокремлено такі етапи становлення та розвитку відповідальності у трудовому праві:

1) друга половина XIX та початок XX століття (до 1917 року) – відбувається відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами, з одночасним підвищенням ролі трудо-правових та цивільно-правових механізмів;

2) період з 1918 по 1921 роки (до проголошення курсу Нової економічної політики) – характеризується значним посиленням ролі трудової дисципліни, що, відповідно, супроводжується запровадженням досить жорсткої відповідальності за її порушення. Найбільш яскравими аспектами трудо-правової відповідальності того часу було те, що: а) до неї притягали спеціально створені Дисциплінарні товариські суди; б) не було чіткого розмежування між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю; в) коло підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності, мало дуже просторий і, при цьому, невиключний характер; г) коло стягнень, що могли застосовуватися до працівників, також не було виключним – у діючому законодавстві містився лише їх приблизний перелік; ґ) найжорсткіші покарання за порушення трудової дисципліни, хоча й вважалися за законодавством дисциплінарними, втім за своїм характером були швидше кримінальними, аніж трудо-правовими;

3) період із кінця 1921 по 1939 рік – характеризується певними позитивними зрушеннями у частині врегулювання юридичної відповідальності у сфері трудового права. Період характеризується наступними особливостями: види дисциплінарних стягнень стали дещо м'якшими і почали більше відповідати їх проголошеному виховному характеру; спостерігається розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників;

4) 1939-1960 роки – відбувається певна демократизація сфери трудових відносин знову була втрачена. Після завершення Великої Вітчизняної війни різких змін у сфері регулювання трудових відносин і, відповідно, відповідальності за порушення встановленого у цій сфері правового порядку, не відбулося, повернення у ній до довоєнного стану проходило доволі повільно;

5) кінець 60-х початок 70- років XX століття – державна влада забезпечила той рівень демократизації трудових відносин, якого було досягнуто за часів НЕПу. Окрім того, що був пом'якшений характер дисциплінарних стягнень, які могли накладатися на працівників за порушення трудової дисципліни, відбулося і посилення гарантій їх захисту від свавілля та зловживань роботодавців, які, перш за все, проявилися у встановленні матеріальної відповідальності останніх (роботодавців) перед першими (працівниками) та підвищенні ролі профспілкових організацій у спостереженні за законністю застосування адміністраціями підприємств, установ, організацій заходів відповідальності до підпорядкованих їм працівників;

6) кінець 70-х – початок 80-х років – проходить кодифікація трудового законодавства;

7) з моменту проголошення у серпні 1991 року незалежності і до сьогодні. У цей час, з метою вдосконалення трудових відносин, пристосування їх до нових реалій суспільно-економічного розвитку, до трудового законодавства було внесено цілу низку змін, які, в тому числі, стосувалися юридичної відповідальності. До основних недоліків сучасного інституту відповідальності у трудовому праві віднесено те, що: а) не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності; б) відсутнє чітке та змістовне врегулювання матеріальна відповідальність роботодавців; в) абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди у межах трудових відносин.

Встановлено, що, незважаючи на те, що проблематика трудо-правової відповідальності вивчається вже більше 70 років, чітко сформованого підходу до того, що являє собою трудо-правова відповідальність, які її характерні властивості, в чому полягає її відмінність від інших видів юридичної відповідальності, а також зв'язок із ними, досі немає. Відсутність сформованого комплексного бачення природи, змісту та особливостей трудо-правової відповідальності, значно ускладнює вироблення її нової концепції. Такий стан справ

вимагає здійснення подальшого, більш глибокого та змістовного дослідження у даній сфері.

Відповідальність, як суто соціальне явище, має зовнішній та внутрішній аспекти. Перший – виявляється у наявності певних вимог, що ставляться суспільством (соціальною групою) перед особою, і змушують останню будувати свою поведінку у відповідності до цих вимог. Другий – відображає рівень сприйняття особою цих вимог та її готовність слідувати їм, виконувати їх.

В сучасних умовах демократизації та гуманізації суспільства зосередження уваги на позитивному аспекті відповідальності є цілком зрозумілим і доречним, однак розглядати його як ключовий, визначальний елемент сутності інституту юридичної відповідальності, в тому числі у галузі трудового права, не слід. Адже, по-перше, позитивний підхід до відповідальності не дозволяє сформулювати чіткого уявлення про її обсяг, підстави, наслідки, часові межі; по-друге, юридична відповідальність у її традиційному розумінні має яскраво виражений правоохоронний характер, у той час як у перспективному контексті вона зливається з іншими регулятивними нормами й інститутами права.

Обстоюється позиція, що у контексті трудового права головним є ретроспективний (негативний) аспект юридичної відповідальності. Основне призначенням останньої полягає у покладанні на особу, яка вчинила порушення норм трудового законодавства, відповідних додаткових обтяжень чи застосування до неї певних позбавлень, обмежень. Відмічено, що для ретроспективної відповідальності також властиві функції спонукання та учасників трудових і тісно пов'язаних із ними відносин до правомірної поведінки. Однак у контексті юридичної відповідальності, вони реалізуються, переважно, з позиції сили (примусу) та покарання, а точніше шляхом погрози їх застосування в разі вчинення проступку, тобто відбувається свого роду відлякування. Такий підхід до розуміння ролі відповідальності у трудовому праві дозволяє, чітко усвідомлювати її сутнісний зміст, обсяги, підстави та наслідки її застосування.

До основних властивостей, що характеризують юридичну відповідальність у трудовому праві віднести такі, як-от: а) підставою притягнення до трудо-правової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про

працю; б) виникає не між правопорушником та державою, а першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу; в) має опосередкований характер взаємозв'язку трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім вона також робить свій внесок у її функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової відповідальності; г) регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами.

Специфічною властивістю правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що: а) офіційне визначення поняття «трудове правопорушення» чи «правопорушення у трудовій сфері» відсутнє; б) регулювання відповідальності здійснюється, як на публічних, так і приватних засадах. З одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин визначається офіційними нормативно-правовими актами, виданими у централізованому порядку. А з іншого – сторони мають можливість визначати питання своєї відповідальності на договірних засадах (звісно ж у певних межах); в) відсутні конкретні склади правопорушень. У зв'язку із цим обов'язки, які накладаються на учасників трудових відносин за вчиненні ними правопорушення, тобто санкції, також не мають прив'язки до відповідних складів правопорушень; г) трудова відповідальність ще не сформувалася у цілісний правовий інститут.

Механізм правового регулювання юридичної відповідальності являє собою систему правових засобів, за допомогою реалізації яких визначаються загальні та спеціальні матеріально-правові й процедурно-процесуальні засади функціонування інституту юридичної відповідальності, з метою забезпечення найбільш ефективного досягнення ним своїх завдань і цілей.

До основних властивостей цього механізму належать такі, як-от: а) є похідним від механізму соціального та правового регулювання відповідно і виступає їх структурною ланкою; б) являє собою складну систему, що формується комплексом правових засобів, які реалізуються суб'єктами права у

відповідних формах та у певний спосіб; в) має динамічний характер; г) він відображає як функціонує (працює) дана система в цілому, а також кожна з її ланок, зокрема: як вони приводяться у дію, яку роботу виконують та які під час неї етапи проходять, яким чином взаємодіють структурні елементи системи між собою; ґ) має формалізований характер, тобто структура даного механізму та порядок його роботи є досить чіткими й конкретизованими; д) його функціонування відбувається за певними стадіями (етапами), кожний з яких притаманний свій набір правових засобів (інструментів) та режим їх роботи (реалізації); є) належне функціонування даного механізму забезпечується державою.

До основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві віднесено:

1) правові принципи. В силу свого найбільш загального, імперативного характеру принципи виконують першочергову роль по відношенню до всіх інших правових засобів, в тому числі норм права, вони визначають те політико-правове підґрунтя, ті пріоритети, на яких має засновуватися та у відповідності з якими функціонувати механізм правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві;

2) норми трудового права. Значення правових норм у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що саме через них держава встановлює загальнообов'язкові матеріально-правові та процедурно-процесуальні правила функціонування даної відповідальності. Тобто за допомогою норми права запроваджується відповідний правовий режим реалізації інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміст цього режиму становлять сукупність формалізованих правових вимог (вказівок, приписів) щодо підстав виникнення юридичної відповідальності, її меж та порядку притягнення до неї, права та обов'язки суб'єктів, які приймають участь у відносинах, що опосередковують функціонування юридичної відповідальності;

3) нормативно-правовий акт. Його роль у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності полягає у тому, що він являє собою форму зовнішнього вираження норм права, зокрема трудового. Саме через нормативно-правовий акт, правові норми набувають формальної визначеності та загальної обов'язковості;

4) трудовий договір. Значення договору як засобу правового регулювання трудових відносин полягає у тому, що

він робить процес регламентації та впорядкування останніх більш гнучким та індивідуалізованим. Завдяки договірному регулюванню сторони мають більш широкі можливості щодо визначення умов їх взаємовідносин в процесі використання найманої праці, в тому числі тих, що пов'язані з юридичною відповідальністю сторін;

5) правовідносини. Саме у них норми права перетворюються із загальних, формалізованих, безособових моделей суспільної поведінки в індивідуальні юридичні можливості та обов'язки цілком конкретних суб'єктів. Правовідносини опосередковують правову взаємодію між сторонами трудового договору з приводу застосування юридичної відповідальності;

6) юридичні факти. Роль даного елемента полягає у тому, що він активізує норми права, які регулюють юридичну відповідальність у трудовому праві. Тобто, безпосереднього регламентуючого впливу на суспільні відносини даний елемент не здійснює, однак саме він вказує на той фактичний зміст (зокрема вчинення стороною (сторонами) трудового договору порушення своїх договірних обов'язків), поява якого спонукає до дії юридичну форму відповідальності;

7) акти реалізації норм права. Вони являють собою прояви правомірної поведінки суб'єктів права, в процесі якої втілюються у практичне життя правові приписи. Саме у ході правореалізації найбільш яскраво проявляється позитивний аспект юридичної відповідальності;

8) акти застосування норм права, які у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві забезпечують індивідуалізацію вид і міри останньої (тобто юридичної відповідальності) по відношенню до конкретного правопорушника.

Сутність принципів як категорії права взагалі та юридичної відповідальності зокрема полягає в тому, що:

по-перше, вони є об'єктивно обумовленими, оскільки їх первинним джерелом виступають об'єктивно існуючі закономірності суспільного життя;

по-друге, містять у собі суб'єктивний аспект. Той факт, що досліджувані принципи ґрунтуються на об'єктивних закономірностях суспільного життя, не виключає впливу на них суб'єктивного фактору, адже ці закономірності вивчають люди, а отже принципи – не стільки безпосередньо зазначені закономірності, скільки людське знання про них;



по-третє, мають стабільний характер і залишаються незмінними протягом тривалого часу. Однак, при цьому їх (принципи) ні в якому разі не можна розглядати як статичні та абсолютно незмінні – їх стабільність має умовний характер. Адже суспільство постійно розвивається та змінюється, відповідно разом із ним змінюються та трансформуються властиві йому закономірності і зв'язки, вивчення та наукове обґрунтування яких призводить до формування нових принципів;

по-четверте, мають досить високий рівень абстрагованості та узагальнення, тобто вони звільнені від конкретики та подробиць тих сфер, в яких ці принципи діють;

по-п'яте, характеризуються вищою імперативністю, тобто вимоги, що містять принципи, є незаперечними і мають виконуватися в обов'язковому порядку усіма, хто перебуває у сфері їх дії. У той же час слід зазначити, що за своїм характером ті зобов'язання, які пред'являють принципи, мають позитивний характер;

по-шосте, формують основу (базу) правового поля.

Під принципами формування інституту юридичної відповідальності запропоновано розуміти сукупність вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження юридичної відповідальності

До основних принципів, з огляду на які має відбуватися формування юридичної відповідальності в трудовому праві, належать такі, як-от:

а) об'єктивність і доцільність. Першочерговими є саме вимоги об'єктивності та доцільності, адже відповідальність, як правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, повинна запроваджуватися у тій чи іншій сфері суспільних відносин тоді, коли: по-перше, потреба у ній (відповідальності) обумовлена об'єктивним станом справ у цій сфері; по-друге, інші забезпечувальні засоби не мають належної ефективності;

б) гуманізм і верховенство права. Принципи гуманізму та верховенства права вимагають, щоб відповідальність запроваджувалася тільки з метою захисту людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, як найвищих соціальних цінностей, а також інших прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, суспільства і держави в цілому. При цьому обмеження прав людини і громадянина допускаються, однак

вони можливі тільки у випадках чітко визначених Конституцією та Законами України і застосовуються як крайня міра для досягнення більш високої соціальної мети;

в) законність – встановлюється з урахуванням конституційних вимог, положень міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Україною, та інших Законів України у чітко визначеному законодавством порядку;

г) науковість – вимагає, щоб процес запровадження юридичної відповідальності був науково обґрунтованим, тобто спирався на якісну, змістовну теоретичну базу, що є важливою гарантією якісного та ефективного функціонування досліджуваного юридичного інституту на практиці;

г) виваженість (збалансованість) – полягає у тому, що юридична відповідальність повинна у собі грамотно поєднувати регулятивно-виховний та кально-репресивний аспекти. З одного боку вона має ефективно застерігати осіб від протиправних дій та спонукати до правомірної поведінки, а з другого – забезпечувати відновлення правової справедливості та спокутування правопорушником своєї вини перед іншими особами, яким він завдав шкоди своїми протиправними діями, та суспільством в цілому.

На підставі аналізу поглядів вчених щодо розуміння трудової дисципліни, а також враховуючи легальні визначення суміжних категорій («службова дисципліна» та «військова дисципліна»), обґрунтовано висновок, що категорія «трудова дисципліна» має загальний (нормативний) та особистий аспекти. Відповідно до загального (нормативного) аспекту, дисципліна являє собою відповідний нормативно-правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, які встановлюють ряд вимог до поведінки працівника, під час виконання ним своєї трудової функції. Особистий аспект трудової дисципліни відображає рівень внутрішнього усвідомлення та сприйняття працівником тих трудових обов'язків, що покладаються на нього, і готовність належним чином їх виконувати.

Трудова дисципліна являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що відображає, з одного боку, діючу систему вимог (правил), які пред'являються до працівників, а з іншого рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. За своєю правовою сутністю трудова дисципліна має зобов'язуючий характер, тобто її змістом є, переважно, обов'язки.

Об'єктом охорони дисциплінарної відповідальності є сукупність суспільних відносин, які складають зміст інституту трудової дисципліни, – це справедливо, як для загальної, так і спеціальної дисциплінарної відповідальності. Відповідно, порушуючи трудову дисципліну, працівник посягає на встановлений порядок протікання зазначених трудових відносин.

Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві, хоча й функціонують у межах одних правовідносин, втім кожна з них має ряд характерних властивостей, які суттєво їх відрізняють один від одного. Особливості цільової та функціональної орієнтації, а також механізмів реалізації даних видів трудо-правової відповідальності, дозволяють комплексно підійти до питання забезпечення панування режиму законності у сфері трудових правовідносин, охорони та захисту прав і законних інтересів їх сторін.

Підтримано позицію вчених, що визначення поняття «роботодавець» з використанням терміну «власник підприємства, установи чи організації» не розкриває змісту першої з наведених категорій. Такий підхід, швидше, відображає цивільно-правовий, аніж трудо-правовий аспект юридичного статусу вказаної особи. Ведучи мову про останнього як про власника підприємства, ми тим самим акцентуємо увагу на його зв'язку із цим підприємством як із власністю, тобто вони, у такому разі, виступають об'єктами відносин, а не їх суб'єктами. Однак у контексті трудових правовідносин – це не можливо, оскільки з ряду законодавчих актів чітко слідує, що роботодавцем, а отже суб'єктом трудових правовідносин, є юридичні особи – підприємства, установи, організації. Найбільш правильним, у контексті трудового права, буде вести мову про роботодавця, як юридичну або фізичну особу, що використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж, як юридичну або фізичну особу, що уклала із фізичною особою (особами) трудовий договір і перебуває із нею (ними) у трудових правовідносинах.

Уповноважений орган роботодавця не можна ототожнювати із самим роботодавцем, адже перший лише виконує певні управлінські функції від імені другого. А відтак працівник не може вступати в трудові відносини із уповноваженим органом, який не є безпосереднім роботодавцем, а лише виступає офіційним представником

останнього. Звідси констатовано, що норма статті 21 чинного КЗпП України, відповідно до якої трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, є такою, що не відповідає існуючим правовим реаліям, а отже потребує відповідних змін.

Юридичну відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу охарактеризовано у широкому та вузькому сенсі. У широкому сенсі – це, забезпечений силою державного впливу, обов'язок роботодавця зазнати щодо себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Що ж стосується юридичної відповідальності у вузькому розумінні, то вона являє собою забезпечений державою обов'язок роботодавця здійснити на користь найманого працівника, відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

До основних ознак юридичної відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу, віднесено те, що вона:

- 1) має законодавчу регламентацію;
- 2) забезпечена силою державного впливу;
- 3) її фактичною підставою є правопорушення;
- 4) має зобов'язуючий по відношенню до правопорушника характер;
- 5) реалізується у відповідному процедурно-процесуальному порядку.

Констатовано, що правове оформлення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів далеке від ідеального і має ряд недоліків, які не дозволяють їй належним чином виконувати своє функціональне призначення, що у свою чергу унеможливорює забезпечення належного рівня законності у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Запропоновано авторське визначення поняття «правовий статус роботодавця» – це визначене за допомогою засобів права його юридичне становище у системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей та обов'язків роботодавця як суб'єкта цих

правовідносин. В свою чергу, права роботодавця – це визначене чинним національним законодавством, локальними актами та трудовими договорами коло його юридичних можливостей, якими він може скористатися (чи не скористатися) на власний розсуд, реалізуючи свою трудову правосуб'єктність. Встановлено, що обов'язки роботодавця являють собою закріплені у законодавстві, локальних нормативно-правових актах та трудових договорах варіанти необхідної поведінки роботодавця (такої, що вимагається від нього), як сторони трудових правовідносин.

Окреслено особливості юридичної відповідальності роботодавця, серед яких виокремлено такі, як-от:

1) в межах відносин із найманим працівником, роботодавець може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Це пояснюється тим, що: по-перше, найманий працівник виступає у ролі підпорядкованої сторони, а отже не має дисциплінарної влади над роботодавцем; по-друге, відповідальність має бути ефективною та дієвою, вона повинна забезпечувати усвідомлення та спокутування правопорушником своєї вини; по-третє, тільки матеріальна відповідальність забезпечує відшкодування шкоди, завданої найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків і функцій; по-четверте, вважаємо, що і для самого найманого працівника найбільш корисною, в якості трудо-правової гарантії, є саме матеріальна відповідальність роботодавця;

2) роботодавець, на відміну від працівника, завжди відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі, в тому числі упущену вигоду;

3) чинним законодавством про працю не передбачено прямого зв'язку між виною та відповідальністю роботодавця, тобто наявність вини останнього та її форма не є обов'язковими умовами для притягнення роботодавця до відповідальності та визначення характеру і розміру застосовуваних до нього санкцій. Очевидно, що такий підхід є, у певному розумінні, дискримінаційним по відношенню до роботодавця, адже фактично чинне законодавство покладає на нього обов'язок відшкодовувати завдану найманому працівнику, під час виконання ним своїх трудових обов'язків, шкоду за будь-яких обставин, навіть якщо мала місце непереборна сила, і роботодавець не мав змоги хоча б якось передбачити можливість завдання цієї шкоди і запобігти їй;

4) у випадку відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавство не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця – останній вважається винуватим у завданій шкоді до тих пір, доки не доведе зворотнє;

5) відповідальність роботодавця може наступати і до безпосереднього виникнення трудових відносин між ним та найманим працівником – при безпідставній відмові роботодавцем у прийнятті на роботу. Тобто відповідальність несе не реальний, а потенційний роботодавець. Наявність такої відповідальності є важливою гарантією законності протікання відносин із працевлаштування, які є неодмінною передумовою нормальної реалізації особою свого конституційного права на працю;

6) трудове законодавство зобов'язує роботодавця у відповідних випадках відшкодовувати найманим працівникам не лише матеріальну, але й моральну шкоду;

7) уповноважений орган роботодавця, в особі керівника (директора), не може нести матеріальну відповідальність перед найманим працівником. Натомість він (керівник, директор), перебуваючи у трудових відносинах із роботодавцем, який уповноважив його на виконання відповідних організаційно-управлінських функцій, може притягатися останнім (роботодавцем) як найманий працівник до матеріальної та дисциплінарної відповідальності.

Матеріальна шкода завдана роботодавцем найманому працівнику – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник, в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов'язків.

Обстоюється позиція, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, в процесі їх протікання та після завершення даних правовідносин. На стадії формування трудових правовідносин виокремлено такі види матеріальної відповідальності роботодавця: а) за безпідставну (необґрунтовану) відмову у прийнятті на роботу; б) за безпідставну (необґрунтовану) відмову роботодавця від укладання трудового договору. На стадії, коли між суб'єктами

трудового права вже укладені та функціонують трудові правовідносини, матеріальна шкода найманому працівнику може бути завдана наступними діями роботодавця: а) затримка виплати заробітної плати та (або) інших грошових виплат належних найманому працівнику; б) незаконне відсторонення найманого працівника від роботи; в) недотримання умов трудового договору тощо. Підставами для відповідальності роботодавця перед найманим працівником після розірвання з останнім трудових відносин є порушення порядку розірвання трудових відносин, що унеможливило або значно ускладнило влаштування останнього, тобто працівника, на нову роботу.

Окрім матеріальної шкоди, дії чи бездіяльність роботодавця або уповноважених ним органів можуть завдавати найманому працівнику моральної шкоди, відповідальність за яку також передбачена законодавством про працю. Відзначено, що чіткого механізму притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за завдання найманому працівнику моральної шкоди у межах трудового законодавства й досі не передбачено. Специфіка даного різновиду матеріальної відповідальності полягає у тому, що відшкодуванню підлягають не матеріальні збитки, а людські страждання, які мають нематеріальний характер. Моральні шкоди може завдаватися людині як в наслідок її фізичних, так і психічних страждань.

З метою вдосконалення юридичної відповідальності роботодавця запропоновано:

а) визначити мінімальні розміри моральної шкоди, а також встановити хоча б приблизний перелік критеріїв, за якими має визначатися істотність завданої моральної шкоди;

б) закріпити відповідальність роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу;

в) передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких, належних йому грошових виплат, незалежно від того є вони одно чи багаторазовими;

г) встановити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних.

До характерних ознак працівника, як суб'єкта трудового права, віднесено наступні: він є фізичною особою (громадянином України, іноземцем, особою без громадянства); є реальним учасником трудових правовідносин оскільки

приступив до виконання своїх трудових функцій на підприємстві, установі, чи організації; здійснює свою трудову функцію на підставі укладеного з роботодавцем трудового договору; володіє визначеним на законодавчому рівні обсягом трудової право- та дієздатності.

Під поняттям «працівник» запропоновано розуміти фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє повною трудовою правосуб'єктністю і на підставах і у порядку встановлених законодавством задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, яка використовує найману працю.

На підставі аналізу норм КЗпП України зроблено висновок, що положення щодо дисциплінарної відповідальності працівників у даному нормативно-правовому акті не систематизовані та розташовані хаотично. При цьому визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівника» КЗпП України не містить. Під дисциплінарною відповідальністю працівника запропоновано розуміти негативні заходи у вигляді дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівника за порушення трудової дисципліни.

У КЗпП України визначено, що працівник несе дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність. Доведено, що це законодавче положення підлягає уточненню в частині того, що в своїй сукупності дисциплінарна та матеріальна відповідальність утворюють трудову відповідальність, яка може бути визначена як закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані із виконанням ним своїх обов'язків у процесі здійснення праці. Більш того, закріплений у трудовому законодавстві перелік ретроспективної юридичної відповідальності підлягає доповненню в частині визначення в ньому цивільно-правової відповідальності працівника, яка може мати місце під час реалізації роботодавцем права регресу.

Співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників часто зустрічаються на практиці. Яскравим проявом такого співвідношення може служити закріплений законодавством взаємовиключний характер позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників. Разом



із тим, найбільшим чином знаходить свій прояв співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності. До працівників за порушення норм трудового законодавства в рамках трудової відповідальності застосовуються санкції матеріального та дисциплінарного характеру, що не є справедливим з огляду на не відповідність функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Значним недоліком трудового законодавства є визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників із використанням термінології (аморальний поступок, пряма дійсна шкода, тощо) без надання їй легітимного визначення та тлумачення. Ця ситуація може знаходити свій прояв у безпідставному притягненню працівника до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності. Значною проблемою є невизначення законодавцем конкретних меж притягнення працівників до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності, невизначення її виду в конкретному правовому випадку.

Сутність процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності розкрито як закріплену на нормативно-правовому рівні сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб'єктів, направлених на застосування до працівників, які допустили відхилення від встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих (заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності.

У чинному законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Це знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством: не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань і не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводяться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань впорядковуються на рівні чисельних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України згадка щодо проведення службових розслідувань взагалі відсутня та ін. На підставі чого в трудовому праві доречно ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень», на початковому етапі його запровадження може бути затверджено постановою Кабінету Міністрів України,

тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, так як до такого акта можна оперативніше внести зміни, аніж в закон. У подальшому, з урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону. Разом із тим, у будь-якому випадку, потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень КЗпП України в частині визначення в них основних питань, пов'язаних із здійсненням процедури притягнення працівників до трудової відповідальності, зокрема, конкретних дій, що складають етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування і видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження вищенаведених змін дозволить, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень, а, по-друге, надасть додаткові та підвищить ефективність уже існуючих гарантій охорони та захисту прав працівника.

З метою вдосконалення процедури притягнення до відповідальності працівника за порушення норм трудового права запропоновано: а) на рівні КЗпП України закріпити алгоритм дій власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо); б) у положеннях КЗпП України повинно бути передбачено правило, за яким притягнення працівників до трудової відповідальності повинно передувати проведенню розслідування трудового правопорушення. А тому ч.1 ст. 148 КЗпП України має бути викладена в наступній редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після встановлення особи, що його вчинила, але не пізніше одного місяця з дня її встановлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також часу

необхідного на проведення розслідування трудового правопорушення, провадження в справах про адміністративні правопорушення, кримінального провадження».

Підстави звільнення працівників від трудової відповідальності виступають додатковими гарантіями охорони та захисту його прав та інтересів. При цьому КЗпП України не містить уніфікованого переліку таких підстав, на відміну від інших законодавчих актів (КК України, КУпАП). Більш того, в зазначеному акті законодавства про деякі об'єктивно існуючі підстави звільнення працівників від трудової відповідальності мова взагалі не йде. Запропоновано КЗпП України доповнити нормою, яка б передбачала наступні підстави звільнення працівників від трудової відповідальності: протиправне діяння вчинено працівником в стані крайньої необхідності; працівником завдано шкоду, яка відноситься до нормального виробничо-господарського ризику; дієве каяття працівника; закінчення строків давності притягнення працівника до трудової відповідальності; скасування нормативно-правового акта, який встановлював трудову відповідальність працівника; прийняття нового нормативно-правового акта, відповідно до якого діяння працівника втратило ознаки трудового правопорушення. Також запропоновано у ст. 130 КЗпП України відобразити зміст поняття «крайня необхідність» аналогічно тим, що наведені в положеннях КК України та КУпАП.

Специфіка правового статусу працівників правоохоронних органів, пов'язана із особливостями їх юридичної відповідальності, які можуть розглядатися з урахуванням її позитивного та негативного (ретроспективного) аспектів. Головною особливістю позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів виступає порядок і види їх заохочень, що обумовлено специфічними завданнями, які виконують такі особи в своїй повсякденній діяльності, пов'язані із значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень тощо. Ретроспективна юридична відповідальність працівників правоохоронних органів характеризується наступними особливостями: підвищений характер; порушення та недотримання загальноприйнятого принципу персоніфікації юридичної відповідальності особи, що найбільшим чином проявляється та застосовується до працівників правоохоронних органів, які посідають керівні посади; в деяких випадках визначення засад її настання на

підзаконному нормативно-правовому рівні правового регулювання; притягнення до трудової відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень; додаткове притягнення до трудової відповідальності разом із адміністративною чи кримінальною відповідальністю за скоєння відповідних правопорушень (порушення принципу справедливості юридичної відповідальності).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдулаев М. И. Теория государства и права : учебник для высших учебных заведений / Абдулаев М. И. – М. : Финансовый контроль, 2004. – 410 с. (Серия «Учебники для вузов»).
2. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / Абрамова А. А. – М., «Юридическая литература», 1969. – 176 с.
3. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права: черговий етап / Авер'янов В. Б. // Право України. – 2000. – №7. – С. 6-8.
4. Авторгов А. М. Адміністративно-правовий статус державного виконавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Авторгов Андрій Миколайович. – К., 2008. – 211 с.
5. Агеева Е. А. Юридическая ответственность в государственном управлении: (Социально-правовой аспект) / Агеева Е. А. ; ЛГУ. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990. – с. 141.
6. Административное право Российской Федерации / А. П. Алексин, Ю. М. Козлов. – М. : ТЕИС, 1995. – 582 с.
7. Административное право Украины. – 2-е изд., перераб. и доп. [Учебник для студентов высш. учеб. заведений юрид. спец./ Ю. П. Битяк, В. В. Богуцкий, В. Н. Гаращук и др.]; Под ред. проф. Ю. П. Битяка. – Харьков : Право, 2003. – 576 с.
8. Адміністративна відповідальність в Україні : навч. посіб. / За заг. ред. доц. А. Т. Комзюка. 2-е вид., перероб. і доп. – Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. – 99 с.
9. Адміністративне право України : підручник: За заг. ред. д.ю.н., проф. Коломоець Т. О. – Київ : «Істина», 2008. – 457 с.
10. Адміністративне право України. Академічний курс : підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина / Рсд. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). – К. : Видавництво «Юридична думка», 2004. – 584 с.
11. Акуліч А. В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права : дис. ... канд. юрид.

наук : 12.00.05. / Акуліч Анатолій Валентинович. – Луганськ, 2010. – 176 с.

12. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / Алексеев С. С. – М. : Юридическая литература. – 1966. – 187 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.pravo.vuzlib.su/book\\_zo55\\_page\\_4.html](http://www.pravo.vuzlib.su/book_zo55_page_4.html).

13. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в двух томах / Алексеев С. С. – Т.2. – М. : Юрид.лит., 1982. – 360 с.

14. Алексеенко Л. Актуальні питання правового становища власника в трудовому праві України / Алексеенко Л. // Юридичний журнал. – 2006. – № 7. – С. 50-52.

15. Алексеев С. С. Общая теория права: учеб./Алексеев С. С. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 560 с.

16. Алиев А. У. Принципы юридической ответственности и проблемы их реализации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Алиев Абу Умарович. – Махачкала, 2005. – 178 с.

17. Алфьоров С. М. Адміністративне право. Загальна частина : навч. посіб. / Алфьоров С. М., Ващенко С. В., Долгополова М. М., Купін А. П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.

18. Анисимов Л. Н. Трудовой кодекс для новой России (о социальном партнерстве и трудовом договоре) / Анисимов Л. Н. – М. : «Глобус», 2002. – 318 с.

19. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекций / Атаманчук Г. В. – М. : Юрид. лит., 1997. – 400 с.

20. Бабак Ю. М. Економічні та організаційні методи удосконалення лізингу в становленні технічної бази підприємств АПК : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 / Бабак Юрій Миколайович. – Луганськ, 2009. – 207 с.

21. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Базылев Б. Т. – Красноярск : Изд-во Красноярского университета, 1985. – 120 с.

22. Барিশпольская Т. Ю. Гражданские процесс и процедура (понятие, служебная роль, проблемы теории и практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Т. Ю. Барিশпольская. – Томск., 1988. – 21 с.

23. Бару М. И. Регрессные обязательства в трудовом праве / Бару М. И. – М. : «Юрид. Лит» 1962.

24. Беднякова Н. В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя : дис. ... канд. юрид. наук :

12.00.05 / Беднякова Наталья Викторовна. – Москва, 2006. – 228 с.

25. Белинский Е. Ответственность по советскому трудовому праву / Белинский Е., Лапай А. Сыроватская Л. А. – М. : Юрид. лит., 1974. – 183 с.

26. Березовская Е. В. Принципы юридической ответственности как системное образование / Березовская Е. В. // Вестник Казанского юридического института МВД России. – Вып. № 3. – 2011.. – С. 84-92.

27. Білоус В. Т. Координація управління правоохоронними органами України по боротьбі з економічною злочинністю (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Білоус Віктор Тарасович. – Ірпінь, 2004. – 444 с.

28. Бірюкова А. Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А. Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113-118.

29. Бобылев А. И. Теоретические проблемы правового регулирования / А. И. Бобылев // Право и политика. – 2002. – № 8. – С. 10–16.

30. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. / Болотіна Н. Б. – К. : Вікар, 2006. – 725 с – (Вища освіта ХХІ століття).

31. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : «Норинт, 2000».

32. Борисов Г. А. Теория государства и права : учебник / Г. А. Борисов. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – 292 с.

33. Бостан Л. М. Історія держави і права зарубіжних країн. 2-е вид. перероб. й доп. : навч. посіб. / Бостан Л. М., Бостан С. К. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 730 с.

34. Браніцький О. М. Правове становище спеціалістів сільського господарства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.06 / Браніцький Олександр Миколайович. – К., 2006. – 202 с.

35. Братусь С. Н. Спорные вопросы теории юридической ответственности / Братусь С. Н. // Советское государство и право. – 1973. – № 4. – С.27- 36.

36. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) / Братусь С. Н. – М. : Юрид. лит., 1976. – 216 с.

37. Бутов П. С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому

праву Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бутов Павел Сергеевич. Челябинск, 2005.

38. Валетов Т. Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции (С. 34-44) / Валетов Т. Я. // Экономическая история. Обзорение. Выпуск 13 / Под ред. Л.И.Бородкина. М. : Изд-во МГУ, 2007. – 240 с. – (Труды исторического факультета МГУ: Вып. 39).

39. Варул П. А. Некоторые характеристики правовой ответственности / Варул П. А., Грязин И. Н. // Ученые записки Тартусского ун-та, 1982. – Вып. 609. – С. 90-96.

40. Василенко В. М. Адміністративно-правовий статус працівників ветеринарної міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Василенко Віктор Михайлович. – Х., 2009. – 184 с.

41. Ватрас В. А. Суб'єкти сімейних правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Ватрас Володимир Антонович. – К., 2008. – 227 с.

42. Ведерніков Ю. А. Теорія держави і права : навч. посіб. / Ведерніков Ю. А., Папірна А. В. – К. : Знання, 2008. – 333 с. – (Вища освіта XXI століття). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/15660212/pravo/ponyattya\\_osnovni\\_elementi\\_mehanizmu\\_pravovogo\\_regulyuvannya](http://pidruchniki.com/15660212/pravo/ponyattya_osnovni_elementi_mehanizmu_pravovogo_regulyuvannya).

43. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

44. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпін'я ; ВТФ «Перун», 2005.

45. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. : Ірпін'я ; ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

46. Венедиктов В. С. Проблеми відповідальності у трудовому праві : автореф. ... д-ра юрид. наук 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Венедиктов В. С. – Київ, Київський університет імені Тараса Шевченка, 1994. – 28 с.

47. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / Венедиктов В. С. – Харьков : НПКФ «Консум», 1995. – 136 с.

48. Венедиктов В. С. Трудове право України : підручники, навчальні посібники / Венедиктов В. С. – К. : Істина, 2008 рік. – 384 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zaochka.net/catalog\\_p\\_6\\_p\\_4\\_p\\_2.html](http://zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_2.html).

49. Венедиктов В. С. Трудове право України (загальна частина): навч. посіб. для курсантів і слухачів вищих навчальних



закладів МВС України / Венедиктов В. С. – Харків : ХНУВС, 2006.

50. Венедиктов В. С. Трудове право України (Особлива частина) : навч. посіб. для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України / Венедиктов В. С. – Сімферополь : ДОЛЯ, 2005.

51. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособ. / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2006. – 304 с.

52. Винников А. Учет и планирование производительности труда / Винников А. // Журнал План. – 1934. – №9. – С. 159-165.

53. Виноградова Л. Є. Юридична відповідальність суддів загальних судів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Виноградова Людмила Євгенівна. – Одеса, 2004. – 187 с.

54. Вишновецька С. В. Поняття норми трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 82. Правознавство. – Чернівці, 2000 – С. 63 (60-63).

55. Войтинский И. Регулирование труда и трудовое право на современном этапе / Войтинский И. // Советское государство и революция права. – 1930. – № 8–9. – С.156-161.

56. Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – 240 с. – Бібліогр.: с. 229-232.

57. Временныя Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1863. – Т. 36. – 1863. – С. 524-531. – № 36793.

58. Всесвітня історія : навч. посіб. / Б. М. Гончар, В. М. Мордвінцев, А. Г. Слюсаренко, С. П. Стельмах. – К. : Знання, 2011. – 895 с. – (Вища освіта ХХІ століття). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1329051140855/istoriya/angliya\\_pershyy\\_p\\_olovini\\_xix](http://pidruchniki.com/1329051140855/istoriya/angliya_pershyy_p_olovini_xix).

59. Гаршина О. Є. Принцип як наукова категорія / О. Є. Гаршина // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 282-289. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvdv\\_s\\_2012\\_1\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvdv_s_2012_1_40).

60. Герасименко Є. С. Питання реформування інституту адміністративної відповідальності : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Герасименко Євген Станіславович ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2000. – 21 с.

61. Герценштейн А. Освоение новой техники и производительности общественного труда / Герценштейн А. // Проблемы экономики. – 1935. – №2. – С.89-102.

62. Голобородько В. О. Трудова дисципліна як основний складовник внутрішнього трудового розпорядку / Голобородько В. О. // Науковий вісник ХДУ. – Вип. 1, т.1. – 2014. – с. 264-268.

63. Горбунова О. Ю. Правовий статус працівників ветеринарної міліції з проведення карантинних ветеринарних заходів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Горбунова Оксана Юріївна. – К., 2010. – 186 с.

64. Городянюк С. В. Організаційно-правове забезпечення безпеки діяльності працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Городянюк Сергій Вікторович. – Х., 2007. – 189 с.

65. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.

66. Гришина Н. В. Соціально-правовий аспект адміністративної відповідальності : дис. ... канд. наук: 12.00.07 / Гришина Н. В. – Х. : ХНУВС, 2007.

67. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручн. [4-те вид., онов.] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – 390 с.

68. Грозный Ю. Первые итоги предприятий Сталинграда / Грозный Ю. // Вопросы профдвижения. – 1934. – № 8-9. – С. 63–72.

69. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч посіб. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

70. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Ч. 4. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. – К. : МАУП, 2003. – 152 с.: іл. – Бібліогр.: с. 141-145.

71. Грызун Е. В. Правонарушение и юридическая ответственность в их соотношении : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.01 / Грызун Елена Вениаминовна). – Саратов, 2002. – 29 с.

72. Гураш В. М. Становлення та розвиток трудового права в Україні : автореф. дис ...канд. юрид. наук / В. М. Гураш. – Київ, 2013. – 16 с.

73. Гусарев С. Д. Теоретичні аспекти забезпечення правового статусу особистості в Україні / Гусарев С. Д. // Науковий вісник Дніпропетр. юридичного ін-ту МВС України. – 2000. – № 1. – С. 38-43.

74. Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві / С. Ф. Гуцу // Право і безпека. – 2011. – № 3. – С. 248-251.

75. Даль В. И. Толковый словарь русского языка: иллюстрированное издание / В. И. Даль. – М. : Эксмо, 2011. – 896 с. : ил. – (Российская императорская библиотека).

76. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Дей Марина Олександрівна. – Х., 2005. – 212 с.

77. Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; За ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – 343 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

78. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

79. Домбругова А. Повна цивільна дієздатність фізичних осіб: способи набуття / А. Домбругова // Юридичний вісник України. – 2004. – № 11 – С. 12-19.

80. Доржиев Ж. Б. Экологическое право : учеб.-метод. пособ. / Доржиев Ж. Б. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2005. – 345 с.

81. Дуравкіна Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. І. Дуравкіна; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – 19 с.

82. Дутка Г. І. Закон у системі нормативно-правових актів України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Г. І. Дутка // Київський Національний Університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2003. – 203 с.

83. Дуфенюк О. М. Філософсько-правова спадщина С. Оріховського: феномен професіоналізму правоохоронця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Дуфенюк Оксана Михайлівна. – Львів, 2007. – 223 с.

84. Дюрягин И. Я. Право и управление / И. Я. Дюрягин. – М. : Юрид. лит, 1981. – 168 с.

85. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

86. Євсєєв О. П. Процедури в конституційному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. / Євсєєв Олександр Петрович. – Х., 2008. – 220 с.

87. Жадан С. Зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці / Жадан С. // Юридичний журнал, №4/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>.

88. Жариков Ю. С. Механизм правового регулирования: понятие и система / Жариков Ю. С. // Вестник Московского университета МВД России. – 2008. – № 5. – С. 37-38.

89. Жидков О. А. История государства и права зарубежных стран : Учеб. для вузов. Ч. 1. / Крашенинникова Н. А. и др. – М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1996. – 480 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bibliograph.com.ua/teoria-gosudarstva-i-prava-5/156.htm>.

90. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ : від 10 груд. 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.

91. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші; За ред. В. В. Копейчикова. – Стер. вид. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 320 с. – Бібліогр.: с. 312.

92. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред.

М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2002. – 432 с.

93. Закон о труде Латвийской республики от 20.06.01 г., [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm).

94. Заморська Л. Відносно визначені норми трудового права України / Заморська Любов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3141>.

95. Зима О. Т. Адміністративна відповідальність юридичних осіб : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Зима Олександр Тарасович. – Х., 2004. – 164 с.

96. Иванов А. А. Теория государства и права : курс лекций / Иванов А. А., Иванов В. П. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 303 с.

97. Иванов А. А. Цели юридической ответственности, ее функции и принципы / А. А. Иванов. // Государство и право. – 2003. – № 6. – С. 66- 69.

98. Имущественная ответственность в хозяйственных отношениях / Малейн Н. С.; Отв. ред.: Лаптев В. В. – М. : Наука, 1968. – 207 с.

99. Иоффе О. С. Обязательственное право / Иоффе О. С. – М. : «Юрид. лит.», 1975. – 872 с.

100. История государства и права зарубежных стран : учебник И90 для вузов: В 2 ч. Ч. 2 / Под общ. ред. д. ю. н., проф. О. А. Жидкова и д. ю. н., проф. Н. А. Крашенинниковой. – 2-е изд., стер. – М. : Издательство НОРМА, 2003. – 720 с.

101. Іванченко О. Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми / Іванченко О. // Право України. – № 1. – 2006. – С. 60-65.

102. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / Івченко А. О. – Х. : «Фоліо», 2002.

103. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Івчук Юлія Юріївна. – Луганськ, 2004. – 175 с.

104. Ігнатченко І. Г. Форми та методи державного управління культурою в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Ігнатченко Ірина Георгіївна. – Х., 2009. – 208 с.

105. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М. І. Іншин ; Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 452 с.

106. Іншин М. І. Суб'єкти службово-трудова відносин: погляд на проблему / М. І. Іншин // Право України. – 2004. – №3. – С. 78-82.

107. Історія держави і права України : навч. посіб. / П. П. Музиченко. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2000. – 662 с. – (Вища освіта XXI ст.). – укр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavny/60934-trudove-pravo.html>.

108. Калашник М. В. Читке визначення правового статусу працівників міліції та підрозділів системи МВС – головна підвалина реформування органів внутрішніх справ / М. В. Калашник // Право і безпека. – 2011. – № 5. – С. 57-62.

109. Каминская П. Д. Очерки трудового права / Каминская П. Д. – М. : Госюриздат, 1927. – 186 с.

110. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Карпенко О. И. – М., 2003. – 166 с.

111. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Карпенко Ольга Ивановна. – Москва, 2003. – 166 с.

112. Кашанина Т. В. Соотношение централизованного и децентрализованного правового регулирования / Т. В. Кашанина // Правоведение. – 1991. – № 4. – С. 54-64.

113. Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. / Кириченко В. М., Куракін О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 264 с.

114. Кісіль З. Р. Адміністративне право : навч. посіб. – 3-те вид. / Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. – К. Алерта ; ЦУЛ, 2011. – 696 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/58073-1-sut-znachennya-zakonnost-distsiplni-v-derjavnomu-upravlnn-zasobi-h-zabezpechennya.html>.

115. Клименко С. В. Основы государства и права. Пособие для поступающих в юридические вузы / Клименко С. В., Чичерин А. Л. – М. : Издательство «Зерцало». 1999. – 354 с.

116. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Коваленко Костянтин Вікторович. – Х., 2009. – 207 с.

117. Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу : проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди «Право». – Х., 2011. – Вип. 16. – С. 44-46.

118. Коваль М. В. Про поняття «працівник правоохоронного органу» в законодавстві України / М. В. Коваль // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – № 35. – С. 178-182.

119. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

120. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К. : Правова єдність, 2008. – 456 с.

121. Кодекс законов о труде от 15.11.1922 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm).

122. Кодекс законів о труде от 1918 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm).

123. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

124. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006.

125. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / Козак З. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44-50.

126. Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять / Козачок Н. В. // Юридична наука і практика. – № 2 (2011). – С. 85-89.

127. Конопльов В. В. Організаційно-правовий механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Конопльов В'ячеслав В'ячеславович. – Х., 2006. – 413 с.

128. Конституція України від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

129. Копейчиков В. В. Правознавство / Копейчиков В. В. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 748 с.

130. Корнеєв Ю. В. Адміністративно-правове забезпечення особистої безпеки працівників податкової міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Корнеєв Юрій Валентинович. – Ірпінь, 2002. – 205 с.

131. Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Коротка Олена Миколаївна. – Х., 2003. – 185 с.

132. Костюк В. Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз / В. Л. Костюк // Наук. зап. НаУКМА. Сер. Юрид. науки. – 2009. – Т. 90. – С. 87-90.

133. Котюк В. О. Теорія права: Курс лекцій : навч. посіб. для юрид. фак. вузів / Котюк В. О. – К. : Вентурі, 1996. – 208 с.

134. Кривицький Ю. В. Механізм регулювання в сучасній теорії права / Ю. В. Кривицький // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 4. – С. 74-79.

135. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25 –26. – Ст. 131.

136. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квіт. 2012 р. № 4651- VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 37. – Ст. 1370.

137. Крисань Т. Є. Збитки як категорія цивільного права України. : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Крисань Тетяна Євгенівна ; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008.

138. Крупнова Л. В. Адміністративно-правовий статус працівника Державної виконавчої служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Крупнова Любов Василівна. – Ірпінь, 2008. – 177 с.

139. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / Кудрявцев В. Н. – М. : Наука, 1982. – 284 с.

140. Кузнецов Ю. А. Труд-правовая ответственность: понятие; виды : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кузнецов Юрий Александрович. – Пермь, 2005. – 238 с.

141. Кузнецов В. О. Відповідальність працівників податкової міліції за адміністративні проступки та порядок її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Кузнецов Віталій Олександрович. – Ірпінь, 2004. – 261 с.

142. Кулага Е. Органи внутрішніх справ України в системі поділу державної влади / Кулага Е. // Право України. – 2000. – № 9. – С. 23-27.

143. Кулинич С. А. Управлінські процедури в діяльності органів прокуратури України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Кулинич Сергій Анатолійович. – Х., 2007. – 191 с.

144. Куракін О. М. Поняття механізму правового регулювання в семантичному розрізі / Куракін О. М. // Науковий вісник ХДУ. – Серія «Юридичні науки». – Вип. 1. – Т. 1. – С. 20-22.

145. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Література, 2004. – 352 с.

146. Лазор Л. І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому



праві / Лазор Л. І. // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ, 2008. – № 11. – С. 3-11.

147. Левкина Е. С. Формирование фабрично-трудового законодательства в Российской империи во второй половине XIX в. – начале XX в. / Левкина Е. С. // Журнал «Правозащитник», №4, 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravozashitnik.net/ru/2014/4/12>.

148. Лежнева Т.М. Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. / Т. М. Лежнева // Право і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 98-102.

149. Лившиц Р. З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве / Лившиц Р. З. – Советское государство и право. – 1964. – № 5. – С. 105-112.

150. Липинский Д. А. Общая теория юридической ответственности : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Липинский Дмитрий Анатольевич. – Самара, 2004. – 487 с.

151. Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Р. Л. Хачатурова. – СПб. : Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. – 387 с.

152. Лісова Н. В. Крайня необхідність як обставина, що виключає злочинність діяння : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Лісова Неля Валеріївна. – К., 2006. – 199 с.

153. Лук`янчиков О. М. Пряма дійсна шкода: проблеми розуміння / Лук`янчиков О. М. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lukonik.com/publ/prjama\\_dijсна\\_shkoda\\_problemi\\_rozumi\\_nnja/1-1-0-10](http://lukonik.com/publ/prjama_dijсна_shkoda_problemi_rozumi_nnja/1-1-0-10).

154. Лукашева Е. А. Право и социализм / Лукашева Е. А. Явич Л. С. – М. : Юрид. лит., 1982. – 173 с.

155. Лушников А. М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.

156. Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова – Ярославль : ЯрГУ, 2001. – 412 с.

157. Маврин С. П. Принципы взаимоотношений субъектов трудового права в условиях рыночной экономики / Маврин С. П. // Правоведение. – 2002. – № 2. – С. 53-57.
158. Малеин Н. С. Правонарушение : понятие, причины, ответственность / Малеин Н. С. – М. :Юридическая литература, 1985. – 193 с.
159. Малеин Н. С. Юридическая ответственность и справедливость / Н. С. Малеин. – М. : Манускрипт, 1992. – 204 с.
160. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / Малиновський В. Я. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.
161. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве. – 2-е изд., перераб. и доп. / Малько А. В. – М. : Юриста, 2004. – С. 26-27.
162. Марченко М. Н. Теория государства и права : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / Марченко М. Н. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 648 с.
163. Матвієнко П. Є. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про комерційну таємницю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Матвієнко Поліна Євгенівна. – К., 2010. – 197 с.
164. Матузов Н. И. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – 672 с.
165. Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. – М. : Юрист, 2004. – 512 с.
166. Мелехин А. В. Теория государства и права: учеб. / А. В. Мелехин. – М. : Маркет ДС, 2007. – 640 с. (Университетская серия).
167. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мельник Костянтин Юрійович. – Х., 2003. – 202 с.
168. Мироненко М. Б. Принципы юридической ответственности в системе принципов права : автореф. дисс. ... канд. юр. наук : 12.00.01 / М. Б. Мироненко. – Саратов, 2001. – 28 с.
169. Миронов В. И. История трудового права: теория и практика / Миронов В. И. // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 55-61.

170. Митрофанов І. І. «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять / І. І. Митрофанов, Т. В. Гайкова Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 3. – 2012 (74)
171. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнародний документ : від 16 груд. 1966 р // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2013. – № 6.
172. Мозоль В. В. Адміністративно-правовий статус посадової особи податкової міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Мозоль Вікторія Василівна. – Ірпінь, 2006. – 206 с.
173. Москаленко Г. Новые формы соцсоревнования и ударничества / Москаленко Г. // Партийное строительство 1932. – №5-6. – С.60-62.
174. Мудрак І. Д. Історія держави і права зарубіжних країн : курс лекцій / І. Д. Мудрак. – Ірпінь : Державна податкова адміністрація України, Академія державної податкової служби України, 2001 . Ч. 1. – Ірпінь : [б.в.], 2001. – 232 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/books/\\_book-671.htm](http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/books/_book-671.htm).
175. Наказ Совета Народных Комиссаров о проведении в жизнь начал новой экономической политики : Декрет Совета Народных Комиссаров от 09.08.1921, № 403 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://istmat.info/node/46516>.
176. Науковий коментар Кримінального кодексу України / Проф. Коржанський М. Й. – К. : Атіка, Академія «Ельга», 2001. – 656 с.
177. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К. : А.С.К., 2001. – 1072 с.
178. Невалінний М. Моральна шкода та питання відшкодування її на практиці / М. Невалінний // Право України. – 1995. – № 7. – С. 47.
179. Нерсисянц В. С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов / Нерсисянц В. С. – М. : Издательская группа НОРМА–ИНФРА • М, 1999. – 552 с.
180. Нижникова В. В. Адміністративно-процесуальний статус суб'єктів провадження в справах про порушення митних правил : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нижникова Вікторія Віталіївна. – Ірпінь, 2008. – 211 с.
181. Никольский В. А. Трудовое право Российской Федерации : учебно-метод. комплекс. – М. : Изд. центр ЕАОИ. – 2008. – 404 с.

182. Новейший философский словарь / Сост. А. А. Грицанов. – Мн. : Изд. В. М. Скакун, 1998. – 896 с.
183. Новий тлумачний словник української мови [2-ге вид., виправ. ; у 3-х т.] / уклад.: В. В. Яременко, А. М. Сліпушко. – Т.1: А-К. – К. : Аконт, 2008. – 926 с.
184. Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посіб. / Новіков Б. В., Сініок Г. Ф., Круш П. В. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.
185. Новіков В. В. Внутрішній контроль як засіб забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Новіков Віталій Володимирович. – Х., 2006. – 200 с.
186. Новосельська І. В. Теоретико-правові питання визначення трудо-правової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / І. В. Новосельська // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3 (25).. – С. 209-213.
187. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учебник для подготовки государственных служащих / Ноздрачев А. Ф. – 1999. – 573 с.
188. О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины : Постановление Совета Министров СССР от 28.07.1983 №745 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.newsby.org/belarus/postanov28/pst784.htm>.
189. О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях : Постановление СНК СССР от 6.3.1929 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--e1aaejmenosqx.xn--p1ai/node/13984>.
190. О найме на сельские работы : Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1886. – С. 292-301. – № 3803.
191. О порядке всеобщей трудовой повинности : Декрет СНК РСФСР от 29.01.1920 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://istmat.info/node/40946>.
192. О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение) 6 Декрет Совета Народных Комиссаров № 537 от 14.11.1919 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://istmat.info/node/38760>.
193. Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям : Постановление ЦИК и СНК СССР от 12.6.1929 [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--e1aaejmenocxq.xn--p1ai/node/13984>.

194. Об увольнении за прогул без уважительных причин : Постановление ЦИК СССР № 53, СНК №1682 от 15.11.1932 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sss6556.htm>.

195. Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон от 15.07. 1970 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow\\_DocumID\\_3225.html](http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_3225.html).

196. Об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей 6 Постановление Совета Министров СССР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0690400-84>.

197. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление ГК СССР по труду и социальным вопросам від 20.07.1984 № 213 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

198. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : Постановление СНК СССР от 18.01.1941 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16442.htm>.

199. Общая теория права : учебник для юридических вузов / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев и др.; Под общ. ред. А. С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. – 384 с.

200. Общая теория юридической ответственности : монография / Липинский Д.А., Хачатуров Р. Л. – С.-Пб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.

201. Олійник О. М. Історія розвитку трудових відносин в 1918-1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект) / О. М. Олійник // Переяславська рада: її історичне значення і перспективи розвитку восточнославянської

цивілізації: сб. науч. тр.: по матер. VII Междунар. науч.-практич. конференції, 19-20 декабря 2012 г., Ч. 2. / ред. А. Г. Романовский, Ю. И. Панфилов. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2013. – С. 131-136.

202. Олійник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917-1929 рр.) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Олійник О. М. – Х., 2003. – 20 с.

203. Осипов М. Ю. Правовое регулирование как динамическая система / М. Ю. Осипов // Право и политика. – 2006. – № 11. – С. 56-57.

204. Основи дидактики : навч. посіб. / В. М. Чайка. – К. : Академвидав, 2011. – 240 с. – (Серія «Альма-матер»).

205. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 23. – Ст. 121.

206. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнтів / за ред. А. Є. Конверського. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 352 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://ebooktime.net/book\\_254\\_glava\\_6\\_1.2.\\_%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96\\_%D1%82%D0%Bo.html](http://ebooktime.net/book_254_glava_6_1.2._%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96_%D1%82%D0%Bo.html).

207. Остапенко Л. А. Кримінально-правова характеристика умисних вбивств при пом'якшуючих обставинах (статті 116, 117, 118 КК України) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Остапенко Людмила Анатоліївна. – К., 2003. – 214 с.

208. Паліюк В. П. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди : монографія / Паліюк В. П. – К. : Право, 2000. – 272 с.

209. Пашерстник А. Ю. Курс радянського трудового права / А. Ю. Пашерстник. – К. : Рад. шк., 1941. – 395 с.

210. Пендюра М. М. Національна безпека України в контексті сучасних європейських геополітичних трансформацій : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Пендюра Максим Миколайович. – К., 2006. – 211 с.

211. Перепада О. В. Кримінально-правові аспекти примирення між особою, яка вчинила злочин, та потерпілим (порівняльний аналіз законодавства України та ФРН) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Перепада Олена Валеріївна. – К., 2003. – 220 с.

212. По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888. – Т. 6. – 1888. – С. 262-270. – № 3769.

213. Погребной И. М. Теория права : учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. / Погребной И. М. – Харьков : Основа, 2003. – 128 с.

214. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14. – № 15-16. – № 17. – Ст. 112.

215. Подколзін І. В. Збитки та їх відшкодування в договірному праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Подколзін Ігор Васильович ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2010. – 20 с.

216. Подорожній Є.Ю. / Міграційне право України: підручник / [С.М. Гусаров, А.Т. Комзюк, О.Ю. Салманова та ін.]; за заг. ред. д-ра юрид. наук, чл.-кор. НАПрН України С.М. Гусарова ; МВС України, ХНУВС. – Харків : ХНУВС, 2016. – 296 с.

217. Подорожній Є.Ю. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Науково-практичний коментар / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В.І. Олефіра. [М.І. Іншин, В.І. Олефір, О.М. Музичук та ін.]. – Харків: НікаНова, 2011. – 160 с.

218. Подорожній Є.Ю. До проблеми характеристики трудової дисципліни: її сутності та призначення / Є.Ю. Подорожній // Митна справа – 2015. – № 1 (97), Ч. 2, книга 2. – С. 278-283.

219. Подорожній Є.Ю. Закон України “Про засади запобігання і протидії корупції”: наук.-практ. коментар / За заг. ред. акад. НАПрН України О.М. Бандурки; наукова редакція д-ра юрид. наук, ст. наук. сп. В.В. Ковальської, д-ра юрид. наук, професора О.М. Литвинова. [О.М. Бандурка, В.В. Ковальська, О.М. Литвинов та ін.] - Х.: НікаНова, 2012. - 224 с.

220. Подорожній Є.Ю. Контроль за діяльністю правоохоронних органів: Навчальний посібник.: М.І. Іншин, В.І. Олефір, О.М. Музичук та інші. – Х. : НікаНова, 2014. – 408 с. (Гриф МОН)

221. Подорожній Є.Ю. Організаційно-правові засади професійного навчання працівників ОВС: Навчальний посібник.: М.І. Іншин, В.І. Олефір, О.М. Музичук та інші. – Х. : НікаНова, 2014. – 544 с. (Гриф МОН)

222. Подорожній Є.Ю. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Академії муніципального управління. Збірник наукових праць. Серія “Право” – 2014. – № 1. – С. 183-189

223. Подорожній Є.Ю. Правове регулювання окремих напрямків правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ: Навчальний посібник.: М.І. Іншин, В.І. Олефір, О.М. Музичук та інші. – Х. : НікаНова, 2014. – 852 с. (Гриф МОН)

224. Подорожній Є.Ю. Соціальне призначення інституту юридичної відповідальності в трудовому праві / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Збірник наукових праць. Серія “Юриспруденція” – 2014. – Випуск 11, Том 1. – С. 148-151

225. Подорожній Є.Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність» / Є.Ю. Подорожній // Вісник ХНУВС. – 2014. – № 3 (62). – С. 6-15

226. Подорожній Є.Ю. Трудове право : підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербіна, Є.Ю. Подорожній та ін.; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

227. Подорожній Є.Ю., Види матеріальної відповідальності роботодавця / Є.Ю. Подорожній // Чинники розвитку юридичних наук у ХХІ столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпропетровськ, 6-7 листопада 2015 р. – Дніпропетровськ: ГО «Правовий світ», 2015. – С. 37-39.

228. Подорожній Є.Ю., До питання принципів формування інституту юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – Вип.1(7). – С. 80-84.

229. Подорожній Є.Ю., Законність як принципова вимога до формування інституту юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // Роль права та закону в громадянському суспільстві: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 12-13 лютого 2016 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2016. – С. 45-47.



230. Подорожній Є.Ю., Зміст юридичної категорії «Пряма дійсна шкода» / Є.Ю. Подорожній // Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 22-23 січня 2016 р.) – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2016. – С. 50-51.

231. Подорожній Є.Ю., Матеріальна відповідальність роботодавця за завдання найманому працівнику моральної шкоди / Є.Ю. Подорожній // «Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів»: Міжнародна науково-практична конференція, м. Донецьк, 6-7 червня 2014 р. – Д. : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2014. – С. 56-58.

232. Подорожній Є.Ю., Механізм визначення розміру моральної шкоди та її відшкодування / Є.Ю. Подорожній // Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 22-23 січня 2016 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2016. – С. 99-101

233. Подорожній Є.Ю., Нормативно-правовий акт як джерело трудового права / Є.Ю. Подорожній // «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, (м. Харків, 20-21 березня 2015 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. – С. 100-102.

234. Подорожній Є.Ю., Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві / Є.Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. - №3 (9). – С. 115-120.

235. Подорожній Є.Ю., Поняття та сутність правового статусу працівника / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1. Ч.2. – С. 248-256.

236. Подорожній Є.Ю., Правова природи юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України»: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 28 лютого – 1 березня 2014 року. – Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2014. – С. 62-64.

237. Подорожній Є.Ю., Принципи формування юридичної відповідальності в трудовому праві / Є.Ю. Подорожній // Право і суспільство. – 2016. - №2. – С. 88-94.

238. Подорожній Є.Ю., Різновиди матеріальної відповідальності роботодавця / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. – №37., Т2. – С. 84-88.

239. Подорожній Є.Ю., Розвиток юридичної відповідальності у трудовому праві у період великої вітчизняної війни / Є.Ю. Подорожній // «Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні»: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 13-14 червня 2014 р.) – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2014. – С. 73-74.

240. Подорожній Є.Ю., Розвиток юридичної відповідальності у трудовому праві у 1950-1970-х роках / Є.Ю. Подорожній // «Право, суспільство і держава: форми взаємодії»: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 14-15 березня 2014 р. – К. : Центр правових наукових досліджень, 2014. – С. 69-70.

241. Подорожній Є.Ю., Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності / Є.Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2016. - №1. – С. 107-112.

242. Подорожній Є.Ю., Теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «Роботодавець» / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Вип. 2 – Том. 1. – С. 164-168.

243. Подорожній Є.Ю., Фінансова, адміністративна і кримінальна відповідальність роботодавців / Є.Ю. Подорожній // «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права»: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 19-20 червня 2015 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2015. – С. 105-106.

244. Подорожній Є.Ю., Шляхи удосконалення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип.3-2 – Том. 3. – С. 74-78.

245. Полінський В. А. Становлення та розвиток трудового права в Україні / Полінський В. А. Іванов В. М. // Перспективні напрямки розвитку сучасної юридичної науки : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. ІваноФранківськ, 20-21 березня 2015 року). У 2-х частинах. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2015. – Ч. 1. – 208 с.

246. Половніков В. В. Заходи адміністративного примусу в діяльності Державної прикордонної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Половніков Вадим Володимирович. – Х., 2007. – 320 с.

247. Положение о дисциплинарных товарищеских судах : Декрет СНК РСФСР от 5 апреля 1921 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex17297.htm>.

248. Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1836. – Т. 10. – 1836. – С. 447-448. – № 8157.

249. Попов С. В. Увольнение работников органов вну-тренних дел за нарушение дисциплины и законности (теоретико-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. В. Попов / Ун-т внутр. справ. – Х., 2001. – 186 с.

250. Попович Є. М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Попович Євген Миколайович. – Х., 2010. – 373 с.

251. Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В. К. Гіжевський, В. В. Гловченко, В. С. Ковальський (кер) та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 528 с.

252. Похмелкин В. В. Социальная справедливость и уголовная ответственность / Похмелкин В. В. – Красноярск : Изд-во Красноярского ун-та, 1990. – 299 с.

253. Похмелкин В. В. Социальная справедливость и уголовная ответственность / Похмелкин В. В. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1990. – 176 с.

254. Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1905. – Т. 23. – С. 595-606. – № 23060.

255. Правознавство : підручник. Авт. кол.: В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. – К. : КНЕУ, 2003. – 767 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/26304/>.

256. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.

257. Прилипко С. М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: Право, 2016. – 212 с.

258. Про боротьбу з прогулами : Декрет РНК РРФСР від 27.04. 1920 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data04/tex17307.htm>.

259. Про вдосконалення порядку державної реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції України та скасування рішення про державну реєстрацію нормативно-правових актів : наказ Мін`юсту України від 12.04.2005 № 34/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0381-05>.

260. Про відомчі заохочувальні відзнаки : указ Президента України від 30 трав. 2012 р. № 365/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 42. – Ст. 1599.

261. Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України від 18 трав. 2013 р. № 923/5 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 17. – Ст. 587.

262. Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної міграційної служби України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 15 лип. 2013 р. № 682 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 62. – Ст. 2265.

263. Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної пенітенціарної служби України : наказ Міністерства юстиції України від 11 бер. 2013 р. № 404/5 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 23. – Ст. 800.

264. Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної прикордонної служби України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16 квіт. 2013 р. № 368 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 37. – Ст. 1328.

265. Про відомчі заохочувальні відзнаки Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 23 жовт. 2015 р. № 634 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 96. – Ст. 3313.

266. Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ

України від 18 січ. 2013 р. № 38 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 14. – Ст. 511.

267. Про відомчі заохочувальні відзнаки Національної гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 11 серп. 2014 р. № 804 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 69. – Ст. 1946.

268. Про відомчі заохочувальні відзнаки Служби безпеки України : наказ Центрального управління Служби безпеки України від 25 січ. 2013 р. № 30 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 14. – Ст. 513.

269. Про відомчі заохочувальні відзнаки Служби зовнішньої розвідки України : наказ Служби зовнішньої розвідки України від 5 лют. 2013 р. № 30 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 17. – Ст. 587.

270. Про відпустки : Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

271. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» : Закон України від 23 груд. 2015 р. № 901-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 44.

272. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон України від 20 бер. 1991 р. № 871-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

273. Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави : Закон України від 19 чер. 2003 р. № 975-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 46. – Ст. 366.

274. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23 груд. 1993 р. № 3781-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

275. Про державні нагороди України : Закон України від 16 бер. 2000 р. № 1549-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

276. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

277. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016, № 4. – Ст. 43.

278. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 бер. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

279. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Пояснювальна записка до проекту Закону України від 1 лют. 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=58005&pf35401=374917>.

280. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : проект Закону України від 1 лют. 2016 р. № 3857 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=58005&pf35401=374554>.

281. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

282. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47. – Ст. 403.

283. Про заміну судової відповідальності робітників та службовців, крім випадків неодноразового та тривалого прогулу, мірами дисциплінарного та громадського впливу : Указ Президії ВР СРСР від 14.07.1951 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sssr6281.htm>.

284. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

285. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова №9 Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v00009700-96>.

286. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 6 лист. 1991 р. № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

287. Про затвердження Інструкції про порядок обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, які містять службову інформацію : постанова Кабінету Міністрів України від 27 лист.

1998 р. № 1893 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 48. – стор. 31.

288. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 бер. 2013 р. № 230 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 30. – Ст. 1043.

289. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24 лист. 2014 р. № 1133 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 93. – Ст. 2693.

290. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України : наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 6 лист. 2015 р. № 668 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 102. – Ст. 3560.

291. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 бер. 2013 р. № 230 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 30. – Ст. 1043.

292. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України : наказ Міністра оборони України від 15 бер. 2004 р. № 82 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 13. – Ст. 939.

293. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України : наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 14 лют. 2005 р. № 111 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 462.

294. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Службі безпеки України : наказ Служби безпеки України від 16 лип. 2008 р. № 547 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 59. – Ст. 1999.

295. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Службі зовнішньої розвідки України : наказ Служби зовнішньої розвідки України від 6 лют. 2013 р. № 35 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 18. – Ст. 626.

296. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування в Управлінні державної охорони України : наказ Управління державної охорони України від 3 жовт. 2011 р. № 454 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 85. – Ст. 3129.

297. Про затвердження Порядку підготовки і подання проектів нормативно-правових актів Мінпромполітики України : наказ Мінпромполітики України від 24.02.2014 N 78 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=090UO4D213&abz=FINPA>.

298. Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 159 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%Do%BF>.

299. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України : наказ Міністерства юстиції України від 12 бер. 2015 р. № 356/5 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 23. – Ст. 647.

300. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 13 черв. 2000 р. № 950 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

301. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України, 2011. – № 2-3. – Ст. 11.

302. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36. – Ст. 361.

303. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України : від 19.10.2000 р., № 2050-III // Відомості Верховної Ради. – 2000, № 49. – Ст. 422.

304. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.

305. Про основи національної безпеки : Закон України від 19 черв. 2003 р. № 964-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351.



306. Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників та службовців з підприємств і установ : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 27.06.1940 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zbruc.eu/node/38283>.

307. Про положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців : указ Президента України від 7 лист. 2001 р. № 1053/2001 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 99. – Ст. 3581.

308. Про Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України : указ Президента України від 19 жовт. 2007 р. № 982/2007 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 35. – Ст. 768.

309. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

310. Про порядок розгляду спорів про відшкодування підприємствами, установами, організаціями збитку, завданого робітникам і службовцям каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з їх працею : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 02.10.1961 р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://legal-ussr.narod.ru/data03/tex15855.htm>.

311. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму ВСУ від 24.12.1999 № 13 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakono.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

312. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

313. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

314. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Законі України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999, № 45. – Ст. 397.

315. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 № 2148 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу :  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>.

316. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24 берез. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

317. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму ВСУ від 31.03.1995 № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.

318. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.

319. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 груд. 1992 р. № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 288.

320. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон СРСР від 17.06.1983 № 9500-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.

321. Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / Под общ. ред. академика РАН, д. ю. и., проф. В. С. Нерсесянца. – М. : Норма, 2004.

322. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

323. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник: / В. І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.

324. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

325. Прохоров В. С. Преступление и ответственность / Прохоров В. С. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1984. – 107 с.

326. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / Процевский А. И. – М. : Юр. лит, 1972. – 288 с.

327. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу / О. І.

Процевський // Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія Право. – Харків. – 2008 р. – №10. – С. 37-46.

328. Рабінович П. М. Проблеми трансформації методології вітчизняного правознавства: досягнення, втрати, перспективи / Рабінович П. М. // Методологічні проблеми правової науки : матеріали міжнародної наук. конф., 13-14 грудня 2002 р. / Упорядники М. І. Панов, Ю. М. Грошевий. – Х. : Право, 2003. – С. 75–78.

329. Рахмилович В. А. О противоправности как основании гражданской ответственности / В. А. Рахмилович. // Советское государство и право. – 1964. – № 3. – С. 53- 62 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1145920>.

330. Ребане И. А. О методологических и гносеологических аспектах учения об основаниях юридической ответственности / Ребане И. А. // Ученые записки Тартусского ун-та, 1982. – Вып. 852. – С. 7-32.

331. Ринажевський Б. М. Адміністративно-правове регулювання діяльності Військової служби правопорядку у Збройних Силах України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Ринажевський Богдан Миколайович. – Х., 2010. – 339 с.

332. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») : від 9 лип. 1998 р. : Справа № 12-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – стор. 59.

333. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 № 15-рп/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04>.

334. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» (справа про Дисциплінарний статут

прокуратури) : від 22 черв. 2004 р. : Справа № 13-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 26. – Ст. 1710.

335. Романов М. В. Правове регулювання заходів стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Романов Михайло Васильович. – Х., 2002. – 213 с.

336. Русско-украинский словарь терминов по теории государства и права : учеб. пособие / Под общ. ред. Панова Н. И. – Харьков : Укр. юрид. акад., 1993. – 165 с.

337. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / Самощенко И. С. – М. : Юрид. лит., 1971. – 240 с.

338. Серeda О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Серeda Олена Григорівна; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004.

339. Серeda О. О. Правова процедура: теоретико-правові засади та практичні виміри : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. / Серeda Олеся Олегівна. – К., 2008. – 195 с.

340. Сирих В. М. Теория государства и права / Сирих В. М. – М. : «Юстицинформ», 2001. – 529 с.

341. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. / Скакун О. Ф. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.

342. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.

343. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / Скакун О. Ф. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.

344. Скрипнюк В. М. Правоохоронна діяльність у системі органів державної влади / Скрипнюк В. М. // Вісник ОІВС. – 2001. – № 1. – С. 8-16.

345. Словник іншомовних слів / Укладачі: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапути. Національний університет ім. Тараса Шевченка, Український мовно-інформаційний фонд НАН України. «Наукова Думка». – Київ, 2000.

346. Словник Української мови в 11 т. (1970-1980 рр.) . – Т.1., «А-В» . – К. : «Наукова думка», 1970.

347. Словник Української мови в 11 т. (1970-1980 рр.) // Ред. кол. Білодід І. К., Бурячок А. А. та ін. – Т.10. – К. : «Наукова думка», 1979.

348. Словничок юридичних термінів : навч. посіб. / Уклад. В. П. Марчук. – К. : МАУП, 2003. – 128 с.

349. Слюсар А. Сутність і правова природа категорії «роботодавець» / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України. – 2010. – № 3. – С. 205-215.

350. Смирнов В. Н. Понятие дисциплинарной ответственности / Смирнов В. Н. // Правоведение, 1969. – 52-61 стр. [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.juristlib.ru/book\\_4509.html](http://www.juristlib.ru/book_4509.html).

351. Смирнов В. Т. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву / В. Т. Смирнов // Вестн. Ленингр. ун-та. – 1963. – № 17. – Серия филос., экон. и права. – Вып. 3. – С. 90-96.

352. Смирнов В. Т. Обязательства, возникающие из причинения вреда / Смирнов В. Т. – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1973. – 71 с.

353. Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. М. : Юрид. лит., 1971. – 399 с.

354. Соколов А. Н. Лекции по Теории государства и права – Все для юриста... Калининградский юридический институт МВД России. Конспект лекций в схемах и определениях с ответами вопросы / Соколов А. Н. – 163 с.

355. Сорокин В. Д. Правовое регулирование :Предмет, метод, процесс / Сорокин В. Д. //Правоведение. – 2000. – № 4. – С. 34- 45.

356. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академик РАН Г. В. Осипов. – М. : Издательство НОРМА, 2000. – 488 с.

357. Стависський П. Р. Проблеми матеріальної відповідальності в советському трудовому праві / Стависський П. Р. – Київ, Одеса : Вища шк., 1982. – 183 с.

358. Стародубцев А. А. Організаційно-правові питання діяльності інспекцій з особового складу щодо зміцнення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Стародубцев Андрій Андрійович. – Х., 1999. – 179 с.

359. Степакова Н. М. Зміст норми трудового права в механізмі реалізації права / Степакова Н. М. [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/stepakova-n-m-zmist-normi-trudovogo-prava-v-mehanizmi-realizatsiyi-prava/>.

360. Стребков Ю. С. Нравственная ответственность и ее роль в регуляции поведения : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Ю. С. Стребков. – М., 1972. – 21 с.

361. Стрижевська А. А. Сукупність злочинів за кримінальним правом України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Стрижевська Анжела Анатоліївна. – К., 2007. – 201 с.

362. Строганов М. И. Право на труд и проблемы его судебной защиты на современном этапе : дис. ... канд. юрид. наук / Строганов М. И. – М., 1996.

363. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности / Строгович М. С. – М. : Наука, 1966. – 252 с.

364. Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / Строгович М. С. // Советское государство и право. – 1979. – №5. – С.72-78.

365. Стучка П. Революционная роль советского права / П. Стучка. – М., 1931. – 216 с.

366. Субочев В. В. Законные интересы как неотъемлемый компонент механизма правового регулирования / В. В. Субочев // Право и политика, 2007. – № 2. – С. 13.

367. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, В. С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – 408 с.

368. Сущность юридической ответственности в советском обществе / Самощенко И. С., Фарушкин М. Х. – М. : Знание, 1974. – 44 с.

369. Тарахонич Т. І. Механізм правового регулювання: теоретико-правові аспекти / Т. І. Тарахонич // Правова держава: Щорічник наук. пр. – 2002. – Вип. 13. – С. 103-108.

370. Тарахонич Т. І. Правове регулювання та правовий вплив як юридичні категорії: співвідношення понять / Т. І. Тарахонич // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 4. – С. 10-14.

371. Теліпко В. Е. Трудове право України: навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. / Теліпко В. Е., Дутова О. Г. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

372. Темнов Е. И. Теория государства и права : учеб. пособ. для вузов. / Е. И. Темнов. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 320 с.

373. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – 672 с.
374. Теория государства и права : учебник / Г. А. Борисов. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – 292 с.
375. Теория государства и права : учебник / Под ред. В. К. Бабаева. – М. : Юрист, 2003. – 592 с.
376. Теория государства и права : учебник для вузов / Под ред. С. С. Алексеева. – М., 2000.
377. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 685 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part3/1203.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1203.htm).
378. Теорія держави та права : [підручник] / [за вимогами кредитно-модульної системи навчання] / Є. О. Гіда, Є. В. Білозьоров, А. М. Завальний та ін.: за заг. ред. Є. О. Гіди. – К. : ФОП О. С. Ліпкан, 2011. – 576 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1754090645109/pravo/norma\\_prava\\_meha\\_nizmi\\_pravovogo\\_regulyuvannya](http://pidruchniki.com/1754090645109/pravo/norma_prava_meha_nizmi_pravovogo_regulyuvannya).
379. Терещенко С. Митний контроль. Алгоритм аналізу факторів ризику. Основні методи шахрайства при здійсненні транзиту. Планування оцінки та селекції факторів ризику / С. Терещенко // Мит. брокер. – 2000. – № 4 (35). – С. 44-57.
380. Тищенко И. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Тищенко И. Кленов Е.А., Малов В. Г. – М. : Юрид. лит., 1968. – 152 с.
381. Ткалич Ю. В. Становлення та розвиток законодавства про матеріальну відповідальність / Ткалич Ю. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua/politologiya/30-politika/1539-stanovlennya-ta-rozvitok-zakonodavstva-pro-materialnu-vidpovidalnist-v-ukra%D1%97ni.html>.
382. Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений / Ю. Г. Ткаченко. – М., 1980. – 176 с.
383. Томин С. В. Основні етапи роботи з джерелами особистісної інформації у процесі розкриття та розслідування злочинів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 / Томин Сергій Володимирович. – Івано-Франківськ, 2006. – 223 с.
384. Тополянська І. Г. Конституційно-процесуальні основи реалізації права законодавчої ініціативи : дис. ... канд.

юрид. наук : 12.00.02. / Тополянська Тетяна Олександрівна. – К., 2009. – 223 с.

385. Трофимова М. П. Функции юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук, 12.00.01 / Трофимова Марина Павловна. – Саратов, 2000.

386. Трудове право : конспект лекцій / Перунова О. М., Селезень С. В. – Харків : ХНАДУ, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/37813/>.

387. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

388. Трудове право в 1921-1929 рр. Кодекс законів про працю 1922 р. / Вишнеський Л. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lubbook.net/book\\_661\\_glava\\_79\\_80.\\_Trudove\\_pravo\\_v\\_1921-1929\\_.html](http://lubbook.net/book_661_glava_79_80._Trudove_pravo_v_1921-1929_.html).

389. Трудове право України : навч. посіб. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2007. – 208 с.

390. Трудове право України : навч. посіб. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005 – 208 с.

391. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

392. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/646-pulupenko/19602-4-3-akti-dogovirnogo-ta-lokalnogo-xarakteru-u-sferi-trudovogo-prava.html>.

393. Трудовое право России : учеб. / А. В. Гребенщиков, Е. Н. Кудрявцев, В. Н. Доброхотова, А. В. Завгородний и др.; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2003. – 560 с.

394. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk>.

395. Трудовой Кодекс Республики Молдова Nr. 154 от 28.03.2003 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lex.justice.md/ru/326757/>.

396. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:



[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/).

397. Тунгулан Г. Проблемы социальной ответственности: философский аспект : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.01 / Тунгулан Г. ; АН СССР. Ин-т философии. – М., 1989.

398. Тюрина О. Правоохранительная деятельность и правоохранительные органы: аспекты теоретического и нормативного определения / Тюрина О. // Закон и жизнь. – 2004. – № 3. – С. 13-15.

399. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1846. – Т. 20. – 1846. – С. 598-1010. – № 19283. – Ст. 1791-1792.

400. Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001.

401. Философский словарь / Под ред. М. М. Розенталя и П. Ф. Юдина. – М. : «Политическая литература», 1962. – 544 с.

402. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов – М. : Сов. Энциклопедия, 1983. – 840 с.

403. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 576 с.

404. Філіпов В. В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин / В. В. Філіпов // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 501-505.

405. Хачатуров Р. Л. Юридическая ответственность / Хачатуров Р. Л., Ягутян Р. Г. – Тольятти : Международная академия бизнеса и банковского дела, 1995. – 200 с.

406. Хропанюк В. Н. Теория государства и права / Хропанюк В. Н. – М. : Интерстиль, 2000. – 377 с.

407. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Хуторян Наталія Миколаївна ; НАН України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2002. – 387 с.

408. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 – 44. – Ст. 356.

409. Чепульченко Т. О. Соціальна відповідальність: поняття та сутність // Чепульченко Т. О. // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. – 2010. – № 1 (5). – С. 137–142 [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/6088/1/10%20-%201%285%29%20-%2023.pdf>.

410. Черданцев А. Ф. Логико-языковые феномены в праве, юридической науке и практике / А. Ф. Черданцев. – Екатеринбург : Наука, 1993. – 189 с.

411. Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов / Черданцев А. Ф. – М. : Юрайт, 2000. – 432 с.

412. Чиканова Л. А. Правовое регулирование дисциплины труда / Л. А. Чиканова // Право и экономика. – 1999. – №4. – С. 50-56.

413. Чирков А. П. Ответственность в системе права : учеб. пособ. / Чирков А. П. ; Калинингр. ун-т. – Калининград, 1996.

414. Шакірова О. В. Правовий та соціальний захист працівників державної податкової служби в Україні (організаційно-правові аспекти) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шакірова Олена Вадимівна. – Ірпінь, 2004. – 201 с.

415. Шамшина І. І. Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 163-169.

416. Шамшина І. І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання / І. І. Шамшина // Правова держава: Щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 245-252.

417. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ, 2013. – № 26. – 652 с.

418. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 33-40.

419. Шестаков С. В. Адміністративно-правовий статус працівника міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шестаков Сергій Володимирович. – Х., 2003. – 205 с.

420. Шиндяпина М. Д. Стадии юридической ответственности : учеб. пособ. / Шиндяпина М. Д. – М. : Книжный мир, 1998. – 162 с.

421. Шиндяпина М. Д. Стадии юридической ответственности : учеб. пособ. / М. Д. Шиндяпина. – М. : Книжный мир, 1998. – 168 с.

422. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Щёкин Г. В. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.

423. Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. / Щербина Віктор Іванович. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.

424. Эрделевский А. М. Моральный вред и компенсация за страдания : науч. практ. пособ. / А. М. Эрделевский – М. : – 1998. – 188 с.

425. Юрах В. М. Фінансово-правові засади страхування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Юрах Віталій Михайлович. – Одеса, 2008. – 210 с.

426. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. –. – Т. 5 : П – С. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2003. – 736 с.

427. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. –. – Т. 4 : Н – П. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2002. – 720 с.

428. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. –. – Т. 1 : А – Г. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2011. – 656 с.

429. Юридичні терміни. Тлумачний словник/ В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова та ін.; за ред. В. Г. Гончаренка. – 2-ге вид., стереотипне. – К. : Либідь, 2004. – 320 с.

430. Явич Л. С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений / Л. С. Явич. – М. : Госюриздат, 1961. – 172 с.

431. Ярошенко О. М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / О. М. Ярошенко // Соціальне право України: наук. зб. / Черніг. держ. технол. ун-т, Укр. асоц. фахівців труд. права. – Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – №1(1). – С. 53-63.

432. Ярошенко О. М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення / О. М. Ярошенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1998. – Вип. 34. – С. 142-146.

433. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України / О. М. Ярошенко. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.

434. Ярошенко О. Н. Основные принципы дисциплинарной ответственности в трудовом праве / О. Н. Ярошенко // Журнал научных публикаций аспирантов и

докторантов: Ежемесячное научное издание / под ред. В.В. Иванова. – Курск: Редакция журнала научных публикаций аспирантов и докторантов, 2013. – С. 69-73.

435. Podorozniy E.Yu., State study on legal liability in labor law / E.Yu. Podorozniy // Visegrad journal on human rights (Республіка Словачина). – 2015. - №5. – Р. 97-103.

436. Podorozniy E.Yu., To clarify the legal status of the employer in Ukraine / E.Yu. Podorozniy // Visegrad journal on human rights (Республіка Словачина). – 2016. - №1. – Р. 152 -159.

Наукове видання

**ПОДОРОЖНИЙ Євген Юрійович**

**ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ  
ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Монографія

---

Підписано до друку 26.01.2016. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60х90/16. Умов. друк. арк. 24,2. Обл.-вид. арк. 23,8.

Тираж 300 прим.

Видавець і виготовлювач – ТОВ НікаНова

Салтівське шосе, 153м. Харків 61100

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 12659 від 12.07.2010..